

**PENGARUH UPAH DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KERJA PARA PEKERJA BURUH TANI DUSUN  
PANDEAN, DESA BANJARSARI WETAN, KECAMATAN  
DAGANGAN, KABUPATEN MADIUN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**AZIZ RIVAI**

**NIM:401180019**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**PONOROGO**

**2022**

PENGARUH UPAH DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KERJA PARA PEKERJA BURUH TANI DUSUN  
PANDEAN, DESA BANJARSARI WETAN, KECAMATAN  
DAGANGAN, KABUPATEN MADIUN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Aziz Rivai

NIM 401180019

Pembimbing:

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd

NIDN. 2030048902

JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO

2022

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Aziz Rivai	401180019	Ekonomi Syariah	Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.


Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 19 April 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
  
Dwi Setya Nugrahini, M. Pd  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui

  
Dwi Setya Nugrahini, M. Pd  
NIDN. 2030048902



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Naskah Skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

Nama : Aziz Rivai

Nim : 401180019

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

**Dewan Penguji:**

Ketua Sidang :

Ridho Rokamah, S.Ag., M.SI.

NIP. 197412111999032002

(.....)

Penguji I :

Yulia Anggraini, S.A.B., M.M

NIDN. 2004078302

(.....)

Penguji II :

Dwi Setya Nugrahini, M. Pd.

NIDN. 2004078302

(.....)

Ponorogo, Senin 30 Mei 2022

Mengesahkan,

Dekan FEB IAIN Ponorogo

  
  
Dr. Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aziz Rivai  
NIM : 401180019  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 4 Juni 2022

Penulis



Aziz Rivai

---

P O N O R O G O

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Aziz Rivai

NIM : 401180019

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH UPAH DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA  
PARA PEKERJA BURUH TANI DUSUN PANDEAN, DESA BANJARSARI  
WETAN, KECAMATAN DAGANGAN, KABUPATEN MADIUN.**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 19 April 2022

Pembuat Pernyataan,



Aziz Rivai  
401180019

P O N O R O G O



## ABSTRAK

Rivai, Aziz. Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Skripsi. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

Kata Kunci: Upah, beban kerja, loyalitas kerja dan analisis hasil

Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun, rata-rata masyarakatnya bekerja sebagai buruh tani. Banyaknya para pekerja buruh tani ini karena lokasi tempat yang termasuk bagian pinggiran kota dan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan sebagian orang yang bisa dibilang tidak terlalu tinggi serta yang dekat dengan lahan pertanian. Berdasarkan observasi dan wawancara buruh tani yang terdapat di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun, menerima pemberian upah dengan besaran tertentu dengan jam waktu yang panjang. Namun, faktanya para pekerja buruh tani masih setia pada pemberi kerja yang mereka tempati dan realita ini sangat bertentangan dengan teori yang ada. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh upah dan beban kerja baik secara pervariabel maupun bersamaan terhadap loyalitas kerja.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, dengan populasi para pekerja buruh tani dusun Pandean sebesar 49 orang. Teknik sampling yang digunakan sampling total yang artinya teknik sampling dimana seluruh populasi diambil untuk dijadikan sampel, pengolahan dan analisis data dengan bantuan software SPSS 23. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel upah diperoleh nilai sebesar p-value (sig)  $0,13 < 0,05$  dan variabel beban kerja sebesar p-value (sig)  $0,523 > 0,05$ . Secara simultan diperoleh nilai p-value (sig) sebesar  $0,024 < 0,05$ . Dan nilai  $R^2$  diperoleh nilai sebesar 14,9% sisannya 85,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## TRANSLITERASI

1. Pedoman transliterasi yang digunakan adalah:

Arab	Ind	Arab	Ind	Arab	Ind	Arab	Ind
ء	`	د	d	ض	ḍ	ك	K
ب	b	ذ	dh	ط	ṭ	ل	L
ت	t	ر	r	ظ	ẓ	م	M
ث	th	ز	Z	ع	‘	ن	N
ج	J	س	s	غ	gh	ه	H
ح	ḥ	ش	sh	ف	f	و	W
خ	kh	ص	ṣ	ق	q	ي	Y

2. Untuk menunjukkan bunyi huruf panjang caranya dengan menuliskan coretan horizontal diatas huruf ā, ī dan ū
3. Bunyi huruf dobel (diftong) Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw”
- Contoh:  
*Bayna, ‘alayhim, qawl, mawdū’ah*
4. Kata yang ditransliterasikan dan kata-kata dalam bahasa asing yang belum terserap menjadi bahasa baku Indonesia harus dicetak miring
5. Bunyi huruf hidup akhir sebuah kata tidak dinyatakan dalam transliterasi.  
Transliterasi hanya berlaku pada huruf konsonan akhir.

Contoh:



**Ibn** Taymiyah bukan **Ibnu** Taymiyah, Inna **al-din** ‘inda Allah al-Islam bukan Inna **al-dina** ‘inda Allahi al-Islamu, Fahuwa **wājib** bukan Fahuwa **wājibu** atau Fahuwa **wājibun**.

6. Kata yang berakhir dengan *ta’marbthah* dan berkedudukan sebagai sifat(*na’at*) dan *idhafah* ditransliterasikan dengan “ah” sedangkan *mudhaf* ditransliterasikan dengan “at”.

Contoh:

1. *Na’at dan Mudhāf’ilayh* : *Sunnah sayyi’ah, al-maktabah al-misriyah.*
  2. *Mudaf* : *Maṭba’at al-‘āmmah.*
7. Kata yang berakhir dengan *ya’I* mushaddah (*ya’* bertashdid) ditransliterasikan dengan **ī**. Jika **ī** diikuti oleh *ta’ marbutthah* maka transliterasinya adalah **īyah**.  
Jika *ya’* bertashdid berada di tengah kata ditransliterasikan dengan **yy**.

Contoh:

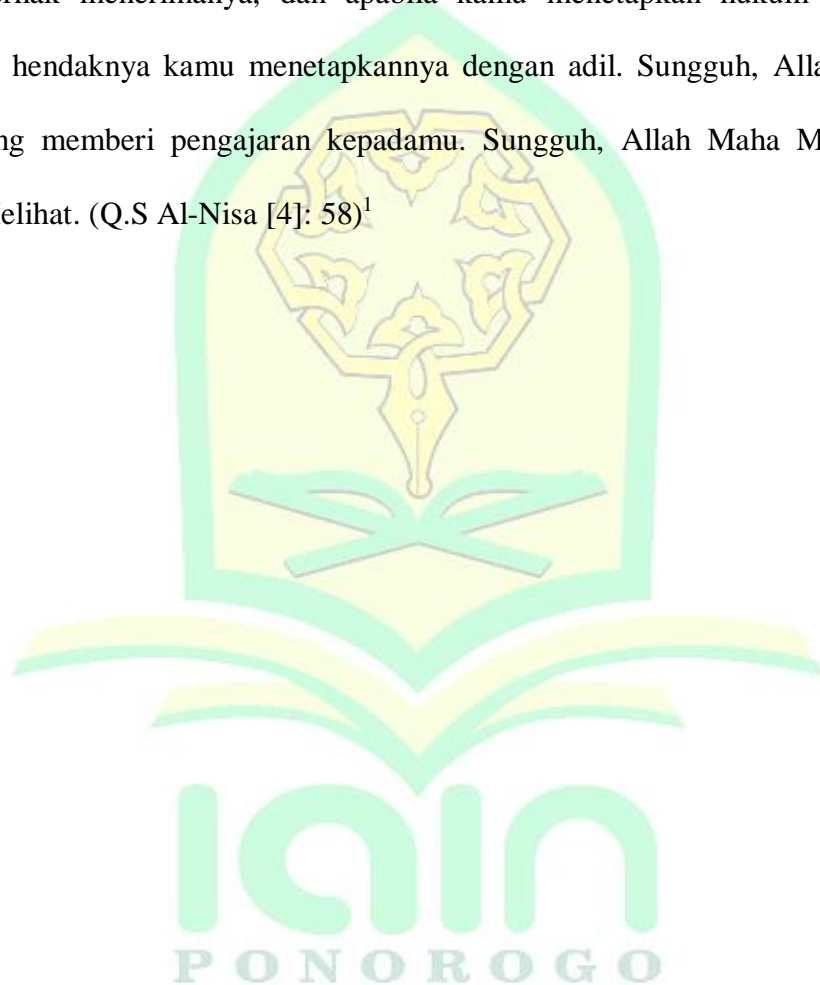
1. Al-Ghazālī, al-Nawawī
2. Ibn Taymīyah, al-Jawzīyah.
3. Sayyid, Muāyyid, muqayyid.



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا أَمْنَتِ اللَّهِ إِلَيْهِمْ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ  
إِنَّ اللَّهَ نِعْمًا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بَصِيرًا سَمِيعًا

Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (Q.S Al-Nisa [4]: 58)<sup>1</sup>



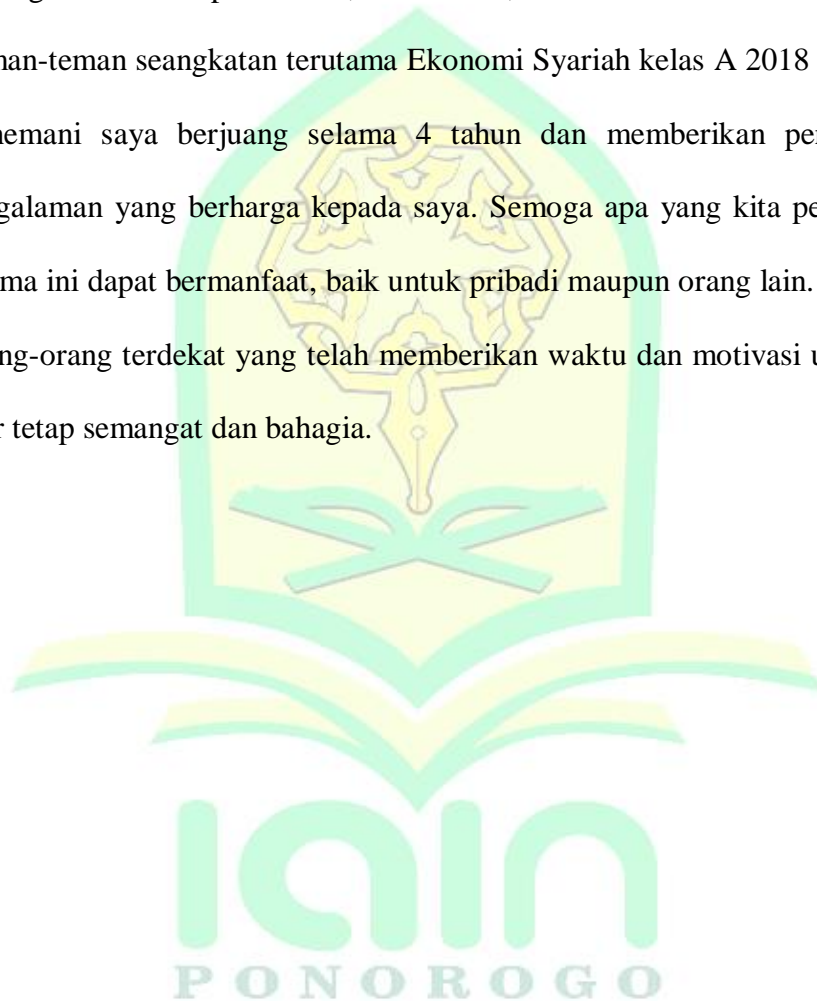
---

<sup>1</sup> al-Qur'an, 4: 58

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Keluarga besar tercinta, kedua orang tua saya Bapak Rusman dan Ibu Laila, serta saudara saya Burhan yang telah memberi saya kasih sayang, do'a, dan dukungan untuk tetap berusaha, rendah hati, serta terus untuk berbuat baik.
2. Teman-teman seangkatan terutama Ekonomi Syariah kelas A 2018 yang telah menemani saya berjuang selama 4 tahun dan memberikan pengalaman-pengalaman yang berharga kepada saya. Semoga apa yang kita perjuangkan selama ini dapat bermanfaat, baik untuk pribadi maupun orang lain.
3. Orang-orang terdekat yang telah memberikan waktu dan motivasi untuk saya agar tetap semangat dan bahagia.



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanahu wata'ala yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah, dan inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun”.

Sholawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasalam yang telah membimbing kita dari zaman jahiliah yang gelap gulita menuju zaman islamiyah yang terang benderang seperti saat ini. semoga kita termasuk kaum yang diberi syafaat olehnya di yaumul qiyamah nanti. Amin.

Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang penulis tuntaskan guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan ekonomi syariah, fakultas ekonomi dan bisnis islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M. Ag. Selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang memfasilitasi dengan baik sehingga skripsi ini selesai.

2. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang memfasilitasi dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I. Selaku Kepala Jurusan Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang memberikan fasilitas, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dwi Setya Nugrahini, M. Pd. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dengan penuh kesabaran dan ketelatenan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmunya selama masa perkuliahan dengan penuh kesabaran, ketelatenan, serta kebaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga nantinya dapat bermanfaat dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan penulis dimasa yang akan datang.

Ponorogo, 14 April 2022

Penulis

Aziz Rivai

## DAFTAR ISI

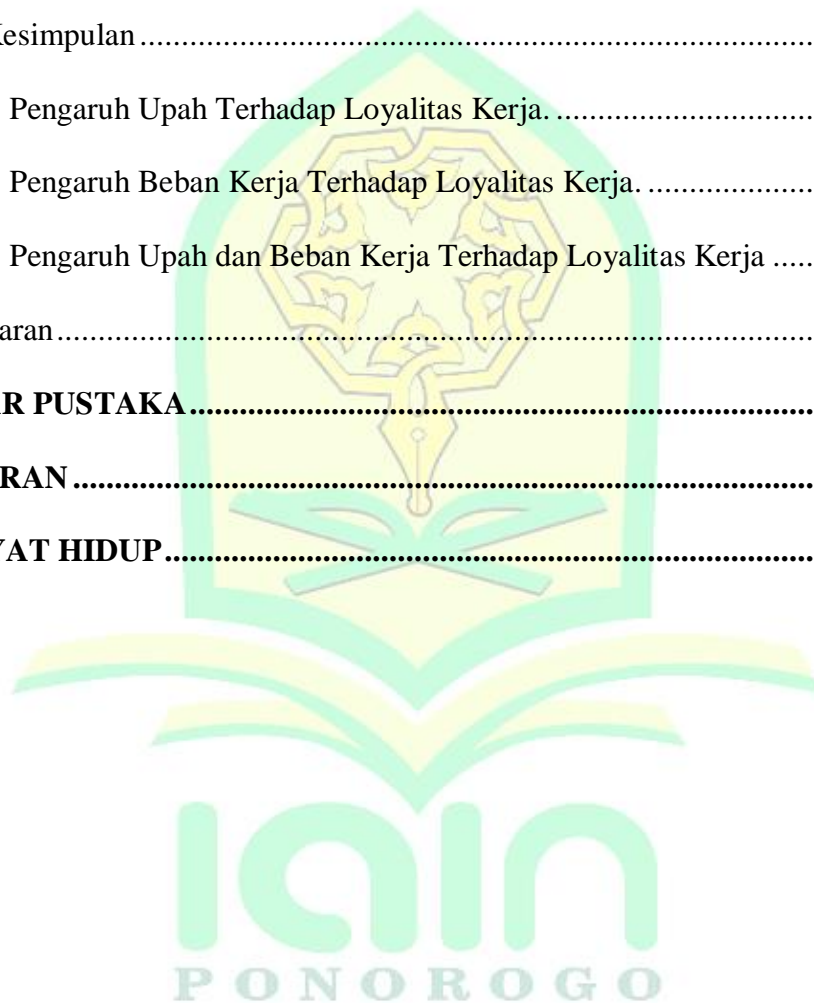
<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .... Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ivii</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>x</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Deskripsi Teori.....	15



1. Loyalitas Kerja .....	15
a. Pengertian Loyalitas Kerja .....	15
b. Indikator Loyalitas Kerja .....	19
2. Upah.....	21
a. Pengertian Upah.....	21
b. Indikator Upah .....	23
3. Beban Kerja.....	24
a. Pengertian Beban kerja.....	24
b. Indikator Beban Kerja .....	25
B. Studi Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Berpikir .....	33
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Rancangan Penelitian .....	38
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
1. Variabel.....	39
2. Definisi Operasional .....	40
C. Lokasi Penelitian.....	41
D. Populasi dan Sampel .....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	42
E. Data dan Sumber Data.....	43
1. Jenis Data .....	43

2. Sumber Data.....	43
F. Metode Pengumpulan Data.....	44
G. Instrumen Penelitian.....	44
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas .....	46
I. Pengolahan dan Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinieritas.....	47
c. Uji Autokorelasi.....	48
d. Uji Heterokedestisitas.....	49
2. Regresi Berganda.....	50
3. Uji Hipotesis.....	50
a. Uji t (Parsial).....	50
b. Uji F (Simultan) .....	51
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Objek penelitian .....	53
B. Hasil Validitas dan Realibilitas.....	54
C. Hasil Pengujian Deskriptif Data Penelitian .....	57
D. Analisis Data.....	61
E. Hasil Uji Hipotesis .....	67

F. Pembahasan .....	70
1. Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Kerja .....	70
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap .....	74
3. Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas kerja .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
1. Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Kerja .....	83
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja .....	83
3. Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja .....	84
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>110</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Definisi Operasional	40
Tabel 3.2	Mekanisme Uji Autokorelasi Kriterion Durbin-Watson	49
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Upah	55
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	55
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Data	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedestisitas	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.12	Hasil Uji T Parsial	67
Tabel 4.13	Hasil Uji F Simultan	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.15	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Upah	70
Tabel 4.16	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	74
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Loyalitas kerja	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1	persentase jumlah responden berdasarkan usia	59
Gambar 4.2	persentase jumlah responden berdasarkan tempat tinggal	60



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu aktivitas yang dinamis dalam kehidupan manusia. Dalam dunia kerja pindah dan berganti pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat umum dan lumrah, namun tidak sedikit dari para pekerja yang memilih bertahan dan loyal dengan pekerjaan yang mereka tempati dengan alasan yang mungkin menyebabkan mereka loyal. Loyalitas kerja menurut Kasmir adalah kesetiaan para pekerja untuk tetap melakukan kerja serta membela pekerjaan yang sedang ditempatinya.<sup>1</sup> Loyalitas menunjukkan suatu kesetiaan pekerja terhadap tempat mereka bekerja dengan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Hardani Widhiastuti loyalitas kerja yaitu tolak ukur untuk melihat kekuatan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.<sup>2</sup>

Loyalitas kerja dapat dibuktikan dengan melihat usaha-usaha para pekerja dalam melakukan setiap pekerjaannya seperti mengerahkan seluruh kemampuan, waktu, tenaga dan perhatiannya hanya untuk pekerjaan yang ditempatinya. Serupa dengan pendapat Siswanto dalam Rizki Afria Mulia yang menyatakan bahwa loyalitas yaitu seseorang yang memiliki kemampuan

---

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 1 ed. (Depok: Rajawali Press, 2019), 192.

<sup>2</sup> Hardani Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia* (Semarang: Semarang University Press, 2012), 21.



dan tekad kemudian sadar dan melakukan tanggung jawab penuh untuk mematuhi, melaksanakan dan mengamalkan aturan.<sup>1</sup>

Menurut Kristin Juwita dan Umi Khalimah Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja yaitu antara lain terdapatnya fasilitas kerja, pemberian tunjangan kesejahteraan, kondisi pekerjaan, besaran upah yang diterima, pekerja yang disiplin, karakteristik pekerja itu sendiri, karakteristik dan beban kerja, desain pekerjaan yang ditempati, serta pengalaman yang diperoleh selama melakukan pekerjaan tersebut. Dalam faktor tersebut yang menjadi perhatian yaitu besaran upah yang diterima dan beban kerja, dimana kedua faktor tersebut akan dijadikan analisis terkait kesetiaan atau loyalitas kerja.<sup>2</sup>

Dalam melakukan pekerjaan, nilai kesetiaan tidak boleh lebih rendah dari standar yang telah ditentukan.<sup>3</sup> Artinya dalam bekerja seorang pekerja tidak boleh bekerja dengan setengah hati dan semaunya sendiri, karena untuk menunjukkan sikap setia. Seseorang harus patuh dan melakukan pekerjaan sesuai apa yang diminta pemberi kerja. Maka untuk itu terdapat indikator untuk mengukur loyalitas kerja menurut Ali Chaerudin dkk yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerjasama, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.<sup>4</sup> Dibalik adanya loyalitas terhadap pekerjaan pastinya ada alasan dan tujuan tertentu yang hendak dicapai oleh

---

<sup>1</sup> Rizki Afria Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), 172.

<sup>2</sup> Kristin Juwita dan Umi Khalimah, *Konsep Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, 1 ed. (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 12.

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 206.

<sup>4</sup> Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, dan Alicia Velma, *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)* (Sukabumi: CV. Jejak, 2020), 95–96.

para pekerja, diantara berbagai keinginan yang hendak diperoleh pekerja pastinya yang paling utama adalah upah.

Upah menurut Kasmir adalah sesuatu yang didapat akibat dari melakukan suatu pekerjaan tertentu yang pembayarannya bersifat tidak tetap, dibayarkan dalam bentuk harian, mingguan maupun setelah pekerjaan selesai dilakukan. Upah biasanya diberikan dan dibayarkan kepada para pekerja lepas atau harian.<sup>5</sup> Upah merupakan elemen yang paling penting terhadap alasan para pekerja loyal, meskipun terdapat berbagai elemen lain seperti ingin berkarir secara profesional, mendapatkan pekerjaan yang layak, dan diakui oleh orang lain. Namun upah lebih rasional dalam menentukan kesetiaan para pekerja, apalagi untuk para buruh.

Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) upah buruh dibagi menjadi dua yaitu upah nominal buruh/pekerja dan upah riil buruh/pekerja, upah buruh/pekerja nominal merukapakan rata-rata upah harian yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan upah riil buruh/pekerja merupakan penggambaran dari daya beli pekerja berdasarkan pendapatan yang diterima pekerja.<sup>6</sup>

Pada dasarnya orang bekerja yaitu untuk mencari uang dan motivasi pertama seseorang dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Ini sesuai dengan pandangan tradisional yang menganggap bahwa para pekerja sebenarnya tidak ingin bekerja, mereka

---

<sup>5</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 241.

<sup>6</sup> BPS, “Perkembangan Upah Pekerja/Buruh” dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/06/15/1835/upah-nominal-mei-2021-naik-sebesar-0-14-persen.html> (di akses pada tanggal 25 Mei 2022, jam 09.46).

bekerja karena adanya dorongan yang berupa uang.<sup>7</sup> Bagi para pekerja upah adalah suatu hal yang sangat berharga, mereka akan bekerja dengan baik apabila upah yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Tegasnya upah merupakan alat bertahan hidup untuk para pekerja yang wajar dan layak serta alat untuk pemenuhan kebutuhan secara mandiri tanpa harus bergantung kepada orang lain. Maka ketika pekerja tidak mendapatkan haknya dimana tempatnya bekerja, mereka akan menunjukkan ketidak setiaan dengan berpindah kepada pemberi kerja yang lain.

Terdapat teori yang menunjukkan hubungan antara upah dan loyalitas yang dikemukakan oleh Kasmir bahwa jika upah yang diberikan kepada para pekerja layak dan wajar, maka loyalitas pekerja akan meningkat dan pekerja akan terus melakukan kewajibannya. Namun, jika upah yang dibayarkan kepada pekerja tidak benar dan layak, maka loyalitas pekerja akan turun. Ini tentu dapat merugikan.<sup>8</sup> Dari teori tersebut jelas bahwa loyalitas dapat dipengaruhi dan berhubungan langsung dengan pemberian upah dan nantinya akan berlanjut pada baik buruknya kinerja pekerja yang dapat berpengaruh terhadap tempat kerjanya.

Kemudian indikator untuk menentukan upah dalam pekerjaan itu sendiri menurut M. Liga Suryadana dan Iwan Sidharta meliputi tingkat tanggung jawab, kualifikasi, pengalaman, kondisi kerja, dan tugas.<sup>9</sup> Dalam

---

<sup>7</sup> Sadono Sukirno, *Manajemen*, 2 ed. (Yogyakarta: BPFE, 2015), 250.

<sup>8</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 255.

<sup>9</sup> M. Liga Suryadana dan Iwan Sidharta, *Manajemen Sumberdaya Manusia Industry Hospitality*, 1 ed. (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 197.

permasalahan lain disamping upah, beban kerja juga merupakan faktor lain dalam mempengaruhi loyalitas pekerja.

Menurut Eni Mahawati dkk beban kerja merupakan berat tugas yang diberikan kepada pekerja yang berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.<sup>10</sup> Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerja, namun pekerja juga memiliki solusi untuk meringankan beban pekerjaan yang mereka emban baik itu beban kerja secara fisik, mental dan sosial. Seorang pekerja yang dipaksa bekerja dengan beban tugas yang berat dan melebihi batas pasti akan merasa kelelahan.

Para pekerja berat yang dominan bekerja secara kasar seperti tukang bangunan dan buruh memiliki beban yang berat dan berhubungan langsung secara fisik. Maka bagi para pekerja kasar untuk mengurangi beban lebih, perlunya pengurangan mengenai jam kerja. Pemberian jam kerja yang efektif akan mengurangi beban kerja mereka. Maka beban kerja tidak hanya diartikan sebagai pemberian volume pekerjaan, namun juga berhubungan dengan waktu juga.

Menurut Kasmir beban kerja adalah perbandingan antara jumlah waktu baku yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap jumlah waktu standard dikalikan dengan 100%.<sup>11</sup> Perhitungan tersebut digunakan untuk melihat produktivitas seorang pekerja dalam kurun periode tertentu, dari hasil tersebut nantinya digunakan untuk melihat apakah beban kerja di emban pekerja kurang atau lebih. Apabila beban kerja yang di emban berlebihan akan

---

<sup>10</sup> Eni Mahawati dkk., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Pekerja*, 1 ed. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 4.

<sup>11</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 40.

menyebabkan produktivitas turun dan sebaliknya apabila beban kerja kurang maka akan banyak waktu terbuang.<sup>12</sup> Produktivitas dapat diartikan sebagai ungkapan rasa loyal pekerja terhadap tempatnya bekerja.

Disamping loyalitas, beban kerja juga berhubungan langsung dengan pemberian upah. Dalam teori Kasmir menyatakan bahwa beban kerja digunakan sebagai dasar kebijakan menentukan kompensasi, gaji dan benefit lainnya. Dimana semakin besar beban kerjanya, maka semakin besar juga upah yang diperoleh, demikian sebaliknya.<sup>13</sup> Dalam pendapat tersebut jelas bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan upah dan loyalitas pekerja.

Kemudian menurut Kirmeyer dan Dougherty menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan.<sup>14</sup> Maka dapat di analisis bahwasannya beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja yang mana apabila beban kerja berlebihan akan menurunkan loyalitas para pekerja. Oleh karena itu terdapat indikator terkait beban kerja menurut Tarwaka yaitu pelimpahan tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, lamanya waktu kerja, waktu lembur, lingkungan kerja.<sup>15</sup>

Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun, rata-rata masyarakatnya bekerja sebagai buruh tani.

---

<sup>12</sup> Ibid., 40.

<sup>13</sup> Ibid., 41.

<sup>14</sup> Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang," *Jurnal Ecoment Global* 1, No. 2 (2016): 72.

<sup>15</sup> Azhar Affandi, Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0)* (Serang: Bintang Visitama Publisher, 2018), 183.



Banyaknya para pekerja buruh tani ini karena lokasi tempat yang termasuk bagian pinggiran kota dan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan sebagian orang yang bisa dibilang tidak terlalu tinggi serta yang dekat dengan lahan pertanian.<sup>16</sup> Pekerjaan buruh tani pun merupakan pilihan para masyarakat sendiri dimana karena butuhnya pekerjaan, tingkat perekonomian lebih cenderung menengah kebawah menjadi alasan untuk para masyarakat mencari pekerjaan dengan prinsip “yang penting dapat kerja”. Jika dilihat lokasinya juga tidak jauh dari kota, atau jika ditempuh dengan sepeda motor kemungkinan hanya 30 menit.

Terdapat aturan baik jam dan upah kerja dalam pekerjaan buruh tani di Kabupaten Madiun. ini disesuaikan dengan peraturan cipta kerja turunan UU No.11 tahun 2020 tentang pengupahan buruh berdasarkan satuan waktu yang dijelaskan pada pasal 16 ayat 1 yang menyatakan penetapan upah perjam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang berkerja secara paruh waktu. Dan kemudian di jelaskan pada PP No 36 tahun 2021 maksud dari bekerja paruh waktu yaitu berkerja kurang dari tujuh jam dalam sehari dan waktu kurang dari 35 jam dalam seminggu, yang dimana untuk masalah pengupahan daerah diatur oleh pemerintah yang mengatur pada daerah tersebut.

Namun berdasarkan PERDES, tidak ada aturan baik itu formal dan tertulis dari pihak pemerintah desa terkait pengupahan buruh tani di Desa Banjarsari Wetan, karena bukan merupakan kuasa pemerintah desa.

---

<sup>16</sup> Wijianto, Observasi, 27 Oktober 2021



Pengupahan diatur oleh dan berdasarkan kesepakatan para kelompok tani sehingga nantinya menjadi kebiasaan para petani lain.<sup>17</sup>

Dalam aturannya pemberian upah dan panjangnya jam kerja buruh tani yaitu untuk kerja pagi dimulai pukul 6.30 sampai dengan pukul 10.30 dan besaran upah yang diberikan sejumlah Rp.50.000, apabila diteruskan sampai jam 11.00 maka upah menjadi Rp.60.000 (dihitung lembur). Jika kerja siang hari dimulai pukul 1.30 sampai dengan pukul 4.00 dan besaran upah yang diberikan sejumlah Rp.35.000 apabila diteruskan sampai dengan pukul 4.30 maka upah menjadi Rp.40.000 (ditung lembur). Jika kerja dilakukan satu hari penuh dari jam 6.30 sampai jam 4.00 besaran upah yang diberikan sejumlah Rp.85.000.<sup>18</sup>

Menurut narasumber lain waktu kerja harian sama yaitu Rp.85.000, namun untuk pekerjaan mencangkul jam kerja lebih singkat, pagi jam 6.30 hingga pukul 10.00 dan siang pukul 1.30 hingga pukul 3.30 dengan besaran upah yang diberikan sama seperti kerja harian biasanya.<sup>19</sup> Pada dasarnya pemberian upah dan lamanya waktu kerja buruh tani sudah ditetapkan berdasarkan kesepakatan para kelompok tani di daerah masing-masing jadi selama masih dalam lingkup satu dusun pemberian upah dan waktu kerja baik itu secara harian maupun borongan sama, karena ini sudah termasuk kesepakatan para petani.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Handono , Wawancara, 26 Februari 2022

<sup>18</sup> Wijianto, Wawancara, 27 Oktober 2021

<sup>19</sup> Rusman, Wawancara, 17 Januari 2022

<sup>20</sup> Roni, Wawancara 5 Januari 2022

Tetapi dalam realitanya terdapat masalah, berdasarkan observasi dan wawancara buruh tani yang terdapat di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun, menerima pemberian upah dengan besaran tertentu dengan jam waktu yang panjang. Dalam kasusnya yaitu terdapat pada RT. 14 dan 15 kerja dimulai jam 6 dan selesai jam 11 dan upah yang diterima Rp.75.000 dengan makan diberi oleh pemberi kerja sebanyak satu kali pada pagi hari jam istirahat yaitu jam 7.30.<sup>21</sup>

Menurut Pamong Desa Banjarsari Wetan ia menyatakan bahwa untuk beberapa dukuh masih mematok upah dengan besaran upah Rp.75.000, ini karena masih mengacu pada pemberian upah kelompok tani desa lain dan mengacu kesepakatan upah lama.<sup>22</sup> Dalam kasus lain yaitu kerja sehari hanya diberi upah Rp.80.000 dan terkadang juga pemberian upah diberikan tidak secara tepat waktu (terjadi penundaan).<sup>23</sup> Akan tetapi faktanya para pekerja buruh tani masih setia pada pemberi kerja yang mereka tempati dan realita ini sangat bertentangan dengan teori yang ada.

Bahwasanya dalam teori Kasmir upah yang diberikan memiliki pengaruh terhadap loyalitas, upah layak dan wajar akan meningkatkan loyalitas. Dan beban kerja sebagai dasar pemberian upah. Maka apabila di simpulkan harusnya berdasarkan teori mereka akan pindah ke pemberi kerja yang lain atau bisa juga bekerja yang lain jika mendapati hal itu. Ini sangat bersinggungan dengan fakta yang ada para buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun mau dan rela

---

<sup>21</sup> Kuswanto, Wawancara, 26 Februari 2022

<sup>22</sup> Jamin, Wawancara, 26 Februari 2022

<sup>23</sup> Rusman, Observasi, 5 Maret 2022

bekerja dengan upah yang standard dan relatif rendah dengan beban kerja yang berat dengan waktu yang relatif lebih panjang.

Menurut penelitian jurnal yang dilakukan oleh M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)” menunjukkan hasil bahwa variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 43,1% sedangkan 56,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian skripsi yang dilakukan oleh Nurul Asyifah Fajarullaili tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur” menunjukkan hasil bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu loyalitas karyawan sebesar 5,9% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian bentuk tesis pascasarjana yang dilakukan oleh Idah Umdah Safitri tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa” menunjukkan hasil bahwa variabel independen dari penelitian ini yaitu intensif mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kedisiplinan dan loyalitas kerja sebesar 90,25% dan sisanya variabel lain yang tidak diteliti.

Dari kesenjangan dan perbedaan variabel tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Upah dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun”. Dimana peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh dua variabel X (upah dan beban kerja) tersebut dalam mempengaruhi variabel Y (loyalitas kerja) terhadap gejala yang muncul di desa tersebut.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut muncul pertanyaan yang dijadikan sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun?
3. Apakah upah dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.
3. Untuk mengetahui apakah upah dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Berikut kegunaan adanya penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademis

Sebagai bahan telaah intelektual untuk dapat menambah dan memperkaya khasanah keilmuan atau dapat juga sebagai sumber ilmu khususnya dalam studi ekonomi. Terutama tentang pengaruh pemberian upah dan kepemimpinan atasan terhadap loyalitas pekerja. Adapun loyalitas merupakan sebuah kesetiaan pekerja yang dapat digunakan sebagai bahan untuk kajian penyusunan hipotesis penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Melalui skripsi ini penulis dapat memberikan sedikit pandangan dan sumbangan pemikiran yang hasilnya diharapkan dapat dibuat kajian atau masukan terhadap para pemimpin atau yang lainnya sebagai upaya memahami para pekerjanya agar loyalitas dalam bekerja.

## E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan proposal skripsi, penulisan ini terbagi dalam tiga bab yang secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi penjelasan singkat tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah yang diuraikan dalam bentuk pertanyaan penelitian, tujuan, dan kegunaan dilakukannya penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai dasar-dasar teori yang mendukung analisis dan pengaruh antara upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja yang digunakan untuk menunjang dalam menjawab permasalahan peneliti, serta menguraikan studi terdahulu sebagai pembanding apakah ada kesamaan dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metodologi yang digunakan atau yang dipilih dalam penelitian yang meliputi, rancangan penelitian, variabel dan definisi operasional, lokasi atau tempat penelitian dilakukan, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.



Pada bab ini bertujuan untuk menjelaskan alur atau proses yang dilakukan dalam penelitian.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil data yang diolah selama penelitian serta pembahasan mengenai hasil yang kaitka dengan argumen teori yang meliputi: pengaruh upah terhadap loyalitas kerja buruh tani, pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja buruh tani, serta pengaruh upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja buruh tani secara simultan.

#### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini membahas mengenai beberapa pemaparan hasil penelitian dan kesimpulan beserta saran untuk objek terkait.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Loyalitas Kerja

###### a. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan aktivitas fisik, psikis dan sosial seseorang untuk melakukan dan mematuhi peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi.<sup>1</sup> Loyalitas sebagai sikap setia yang ditunjukkan seseorang dengan tidak meninggalkan, menyeleweng dan berkhianat kepada yang lain pada waktu yang diperlukan.<sup>2</sup> Menurut Ardial loyalitas kerja dapat diartikan sebagai seorang pekerja yang dengan penuh kesadaran berbakti kepada tempat dimana ia bekerja sesuai dengan kemampuannya, patuh dan taat kepada pemimpin serta melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.<sup>3</sup>

Loyalitas kerja dapat dibuat melalui hubungan baik antara bawahan dan atasan. Menurut Boltax dalam Muhammad Gandung menyatakan bahwasanya saling mempercayai satu sama lain merupakan hubungan yang paling baik dan merupakan suatu bentuk imbalan yang berharga

---

<sup>1</sup> Natasya Virginia Leuwol dkk., *Pengembangan Sumberdaya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 81.

<sup>2</sup> Muhammad Gandung, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi* (Serang: CV. AA Rizky, 2021), 127.

<sup>3</sup> Ardial, *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 1 ed. (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018), 18.

bagi pekerja.<sup>1</sup> Pekerja senang apabila terjalin hubungan baik antara pekerja dan pemberi kerja, pekerja merasa dihargai apabila mereka dianggap sebagai rekan atau teman bukan hanya sekedar sumberdaya manusia yang hanya dimanfaatkan tenagannya saja. Pekerja akan bekerja lebih baik dalam bekerja apabila mereka dipercayai, maka oleh karena itu akan timbul sikap loyal kepada pemberi kerja. Karena pekerja percaya bahwa mereka dihargai pekerjaannya sehingga akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa aspek untuk menilai loyalitas seorang pekerja yaitu *pertama*, kepatuhan dan ketaatan seorang pekerja terhadap peraturan yang dibuat dan telah ditetapkan. *Kedua*, besarnya tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. *Ketiga*, lamanya masa bakti dan pengabdian. *Keempat*, kejujuran pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.<sup>2</sup>

#### **b. Faktor-faktor Loyalitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu antara lain:

##### 1) Terdapatnya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang mutakhir, terdapatnya fasilitas kerja yang lengkap

---

<sup>1</sup> Gandung, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*, 127.

<sup>2</sup> Sulasih dkk., *Studi Kelayakan Bisnis* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 113.

walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses bekerja.<sup>3</sup>

2) Pemberian tunjangan kesejahteraan

Pemberian tunjangan merupakan kompensasi bukan keuangan, namun pemberian tunjangan baik secara fisik maupun batin yang dapat mensejahterakan pekerja mampu meningkatkan loyalitas pekerja.<sup>4</sup>

3) Kondisi pekerjaan

Berdasarkan teori kesenjangan seorang karyawan akan merasa puas jika merasakan tidak adanya kesenjangan antara kondisi kerja yang pekerja inginkan dengan kondisi kerja senyatannya. Ketidakpuasan akan terjadi manakala pekerja merasa kondisi kerja yang ada dan karakteristik yang ada tidak sesuai yang diharapkan, maka ini akan berpengaruh terhadap loyalitas.<sup>5</sup>

4) Besaran upah yang diterima

Pemberian upah yang benar akan membuat pekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki usaha yang makin besar. Pekerja akan setia kepada pemberi pemberi kerja sesuai yang telah ditugaskan. Pekerja yang

---

<sup>3</sup> I Komang Budiarsa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), 43.

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 242.

<sup>5</sup> Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, 19.

loyal biasanya tidak akan meninggalkan pekerjaannya dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan.<sup>6</sup>

5) Pekerja yang disiplin

Merupakan usaha pekerja untuk menjalankan aktivitas kerja sesungguhnya. Dalam hal ini berupa waktu, misalnya seperti datang secara tepat waktu. Kemudian disiplin dalam melaksanakan perintah sesuai dengan pekerjaan yang telah diperintahkan kepada dirinya, pekerja yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.<sup>7</sup>

6) Karakteristik pekerja itu sendiri

Loyalitas oleh pekerja itu sendiri artinya Pekerja memiliki kualitas yang baik dari segi keahlian, kemampuan dan pengalaman. Disamping itu juga memiliki sikap loyal, beretika, moral yang baik dan tidak mementingkan kepentingan pribadi.<sup>8</sup>

7) Karakteristik dan beban kerja

Karakteristik dan beban kerja ini penting agar pekerja pekerja dapat ditempatkan posisi tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesungguhannya. Jangan sampai beban kerja berlebihan, karena dapat menurunkan kualitas hasil dan menurunkan motivasi pekerja. Demikian

---

<sup>6</sup> Ibid., 238.

<sup>7</sup> Kasmir, 193.

<sup>8</sup> Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banten: UNPAM Press, 2019), 32.

sebaliknya jangan sampai terlalu ringan, karena akan banyak waktu terbuang yang menyebabkan tidak efisien.<sup>9</sup>

8) Desain pekerjaan yang ditempati

Desain pekerjaan berhubungan langsung dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja sebagai kelompok atau perseorangan. Desain pekerjaan menjadi pertimbangan seorang pekerja dalam bekerja, karyawan akan bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan yang baik.<sup>10</sup>

9) Pengalaman yang diperoleh selama melakukan pekerjaan tersebut.<sup>11</sup>

**c. Indikator Loyalitas Kerja**

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja antara lain:

1) Taat pada peraturan

Berdasarkan dengan arti loyalitas ketaatan pada peraturan timbul dari kesadaran pekerja bahwa peraturan dibuat semata-mata untuk mempelancar jalannya pekerjaan, kesadaran akan peraturan menjadikan pekerja tidak merasa terpaksa.

<sup>9</sup> Ibid., 36.

<sup>10</sup> Budiarsa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, 7.

<sup>11</sup> Juwita dan Khalimah, *Konsep Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, 12.



## 2) Tanggung jawab

Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab besar, maka mereka akan melakukan pekerjaan secara hati-hati dalam melaksanakan perintah dan juga pekerja akan mengembangkan kemampuannya untuk kepentingan pekerjaan.

## 3) Kemauan untuk bekerjasama

Pekerja yang memiliki sikap loyalitas mereka tidak segan untuk bekerjasama dengan pekerja lain dalam satu kelompok, memungkinkan untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai secara individu.

## 4) Hubungan antar pribadi

pekerja yang memiliki sikap loyal mereka memiliki hubungan pribadi yang baik terhadap pekerja lain maupun dengan atasannya, hubungan pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulu sehari-hari baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

## 5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Sebagai manusia, pekerja pasti merasakan bosan atau masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga apabila memiliki rasa loyalitas

tinggi pekerja pasti mampu menyelesaikan masalah tersebut.<sup>12</sup>

## 2. Upah

### a. Pengertian Upah

Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Artinya dalam teori tersebut tidak terdapat perbedaan antara pembayaran pegawai tetap dengan pekerja jasa kasar atau tidak tetap.<sup>13</sup> Menurut Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan atas dasar waktu kerja, hari kerja, dan sesuatu yang dihasilkan oleh pekerja.<sup>14</sup> Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hairil Anwar dan Padli bahwa upah merupakan pengganti atas jasa-jasa yang sudah diberikan oleh pekerja kepada pihak lain dimana mereka bekerja.<sup>15</sup>

Secara umum upah merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja yang dianggap melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1 angka 30 UU No.13 tahun 2013 menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang harus dibayarkan berdasarkan

---

<sup>12</sup> Chaerudin, Rani, dan Velma, *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)*, 96.

<sup>13</sup> Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, 3 ed. (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 351.

<sup>14</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 237.

<sup>15</sup> Hairil Anwar dan Padli, *Manajemen Sumberdaya Manusia: MSDM* (Banjarmasin: Poliban Press, 2020), 45.

perjanjian dan kesepakatan atas pekerjaan jasa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan.<sup>16</sup> Menurut Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja berdasarkan lamanya waktu kerja.<sup>17</sup>

Menurut Isnaini Harahap Dkk upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam membantu produksi kekayaan. Dalam hal itu yang penting dalam hubungan antara majikan dan pekerja yaitu menempatkannya dalam hubungan yang dan memberikan aturan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Ia menambahkan berdasarkan teori dapat dikatakan bahwa upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya.<sup>18</sup>

Bentuk-bentuk pembayaran upah menurut Hani Handoko yaitu banyak pekerja yang dibayar pada setiap akhir hari kerja berdasarkan jumlah jam kerja. Di lain pihak banyak juga yang dibayar berdasarkan jam kerja yang diterima pada akhir minggu, bentuk upah ini disebut upah harian. Para karyawan yang dibayar dalam bentuk gaji tetap setiap minggu, bulan atau tahun. Disamping itu, terdapat juga upah intensif (bonus dan komisi) banyak diberika kepada karyawan produksi dan penjualan. Banyak juga yang mempunyai rencana pembagian laba, dimana karyawan

---

<sup>16</sup> Tim Visti Yustisia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan* (Depok: Huta Media, 2016), 7.

<sup>17</sup> Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128.

<sup>18</sup> Isnaini Harahap dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 82.

menerima sejumlah persentase dari laba perusahaan sebagai pendapatan ekstra.<sup>19</sup>

#### **b. Indikator Upah**

Untuk mengetahui dan mengukur pemberian upah dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Tingkat tanggung jawab.

Tanggung jawab yang diemban seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya upah yang diberikan, pekerja yang memiliki tanggung jawab yang besar mendapat upah yang besar juga, demikian sebaliknya.

2) Kualifikasi

Keahlian yang dimiliki pekerja untuk menyelesaikan tugas dan mendukung pekerjaannya

3) Pengalaman

Artinya Jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang sudah bekerja lama tentu berbeda dengan pekerja yang masih baru melakukan pekerjaan tersebut.

4) Kondisi kerja

upah yang diberikan berdasarkan kondisi atau keadaan yang dirasakan pekerja ditempat kerjanya.

---

<sup>19</sup> T Hani Handoko, *Manajemen*, 2 ed. (Yogyakarta: BPFE, 2015), 244.

### 5) Tugas

Pemberian upah pekerja yang didasarkan pada tugas-tugas yang diberikan, biasanya pekerja dengan tugas yang banyak akan menerima upah yang relatif besar.<sup>20</sup>

## 3. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban kerja

Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.<sup>21</sup> Menurut Sri Mulyani beban kerja adalah penghitungan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.<sup>22</sup> Hampir sama dengan pendapat sebelumnya menurut Azhar Affandi dkk beban kerja merupakan jumlah suatu pekerjaan yang harus bisa diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.<sup>23</sup> Dari beberapa pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah besaran total keseluruhan pekerjaan yang harus di selesaikan seseorang berdasarkan satuan waktu yang telah ditentukan.

Diperjelas oleh Kasmir bahwa beban kerja adalah perbandingan antara jumlah waktu baku yang digunakan untuk

---

<sup>20</sup> Suryadana dan Sidharta, *Manajemen Sumberdaya Manusia Industry Hospitality*, 197.

<sup>21</sup> Agus Yulistiono dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Cirebon: Penerbit Insania, 2021), 61.

<sup>22</sup> Sri Mulyani, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 26.

<sup>23</sup> Affandi, Rozi, dan Sunarsi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0)*, 183.

menyelesaikan pekerjaan terhadap jumlah waktu standard dikalikan dengan 100%.<sup>24</sup> Dalam pengertian tersebut sekaligus dijelaskan cara memperhitungkan produktivitas pekerja dalam periode tertentu, sehingga nantinya pemberi kerja mengetahui apakah beban kerja yang di emban pekerja berlebihan atau kurang. Ditarik dalam pandangan Islam mengenai beban kerja, Islam mengajarkan untuk tidak memberikan beban kerja diluar kemampuan pekerja.

Dalam Al-Qur'an menurut kisah Nabi Syu'aib AS menunjukkan dalam memberikan kerja, pemberi kerja tidak boleh mengabaikan prinsip kemanusiaan, keadilan dan keseksamaan. Islam memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, yang mana agama Islam akan memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan oleh pemberi kerja untuk memberikan perlindungan terutama menyangkut perlindungan pekerja dan waktu istirahat yang layak (HR. Al-Baihaqy)<sup>25</sup>.

#### **b. Indikator Beban Kerja**

Untuk melihat beban kerja, maka indikator yang digunakan antara lain:

##### **1) Pelimpahan tugas**

Beban kerja berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan para pekerja. Biasanya semakin banyak

---

<sup>24</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 40.

<sup>25</sup> H. Fakhry Zamzam dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 64.



pekerjaan, para pekerja akan menerima beban semakin berat.

2) Tingkat kesulitan pekerjaan

Beban kerja yang mengacu pada kesukaran bahwa jika jumlah pekerjaan banyak dan majemuk, maka relatif lebih sulit untuk dilaksanakan.

3) Lamannya waktu kerja

Jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan serta sebagai tolak ukur tingkat kelelahan pekerja.

4) Waktu lembur

Merupakan tunjangan yang diberikan kepada yang bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Waktu lembur diberikan, karena pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dan tidak dapat ditunda. Biasanya besarnya upah lembur dibayarkan berdasarkan hitungan jam.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor kritis yang harus diperhatikan dalam beban kerja. Penilaian beban kerja harus memperhatikan kondisi lingkungan yang sesuai dan seharusnya berdasarkan bidang pekerjaan.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Affandi, Rozi, dan Sunarsi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0)*, 183.

## B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk menelaah temuan-temuan *empiris* dalam studi yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan topik yang sama. Sehingga memudahkan untuk peneliti baru untuk (i) menemukan kesenjangan masalah, (ii) untuk melihat variabel penelitian, sehingga peneliti berikutnya dapat menemukan variabel berbeda untuk penelitiannya, (iii) untuk menemukan inti dari suatu hal yang dapat diambil premisnya, sehingga peneliti berikutnya dapat merumuskan hipotesis penelitian yang akan dikerjakannya.<sup>27</sup> Berikut ini penelitian terdahulu yang jenis penelitian sejenis dengan penelitian ini terdapat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi Ari Setiyawan “Pengaruh Upah dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten” Tahun 2015. <sup>28</sup>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya semakin baik upah dan kepemimpinan, maka semakin meningkat loyalitas kerja.	Menggunakan variabel $X_1$ (Upah) dan $Y$ (Loyalitas Kerja) sama dengan penelitian yang akan diangkat.	Terdapat perbedaan pada variabel $X_2$ yakni kepemimpinan dan yang akan diangkat penelitian pada $X_2$ yakni beban kerja.
2.	Jurnal M. Zainal Arifin, Taher	Beban kerja berpengaruh	Penggunaan variabel	Perbedaan berada pada

<sup>27</sup> Ma’ruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 155.

<sup>28</sup> Ari Setiyawan, “Pengaruh Upah dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten” (*Skripsi*, Klaten, Universitas Widya Dharma Klaten, 2015).

	Alhabsji, Hamidah Nahayati Utami “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan Perum Jasa I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)” Tahun 2016. <sup>29</sup>	signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.	beban kerja.	variabel X dan Y serta tempat yang digunakan penelitian.
3.	Skripsi Nurul Asyifah Fajarullaili “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersamaan) mempengaruhi loyalitas karyawan.	Persamaan terdapat pada penggunaan variabel beban kerja dan loyalitas.	berada pada penggunaan variabel X <sub>2</sub> dan Y serta tempat yang digunakan penelitian. serta rancangan penelitian.

<sup>29</sup> M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan Perum Jasa I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo),” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 3, No. 2 (2016), 64.

	Timur” Tahun 2018. <sup>30</sup>			
4.	Tesis Idah Umdah Safitri “Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa” Tahun 2021. <sup>31</sup>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu intensif berpengaruh positif terhadap dua variabel dependen kedisiplinan dan loyalitas kerja.	Peggunaan variabel loyalitas kerja.	Peggunaan veriabel X <sub>1</sub> (Upah) dan menggunakan satu variabel dependen pada penelitian yang akan diangkat.
5.	Skripsi Dhista Dewi Wahyuni “Pengaruh Kompesansi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo” Tahun 2021. <sup>32</sup>	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Peggunaan variabel X <sub>2</sub> yaitu beban kerja.	Penelitian menggunakan variabel X <sub>1</sub> Kompensasi dan Y kepuasan kerja.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Ari Setiyawan tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten”.

<sup>30</sup> Nurul Asyifah Fajarullaili, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur” (*Skripsi*, Surabaya, UIN Sunan Ampel, 2018).

<sup>31</sup> Idah Umdah Safitri, “Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa” (*Tesis*, Banten, UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2021).

<sup>32</sup> Dhista Desi Wahyuni, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo” (*Skripsi*, Ponorogo, IAIN PONOROGO, 2021).

Hasil menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan uji T pada variabel upah  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar ( $2.559 > 2.042$ ) dan untuk  $r_{hitung}$  0,412. apabila di konsultasikan pada  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 5% dan  $N=0,399$ . Maka  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,412 > 0,399$ ). Artinya secara positif variabel upah berpengaruh terhadap loyalitas kerja. 2) Berdasarkan uji t variabel kepemimpinan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,44 > 2.042$ ) dan  $r_{hitung}$  sebesar 0,396. Apabila di konsultasikan pada  $r_{tabel}$  dengan derajat signifikansi 5% dan  $N=0,399$ . Maka  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$   $0,396 > 0,339$ . Artinya secara positif variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja.

Penelitian jurnal yang dilakukan oleh M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)”.

Menunjukkan hasil bahwa: 1) Variabel beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0,0434 atau 43,4% yang artinya berpengaruh signifikan. 2) Variabel pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,020 atau -2,0% artinya bahwa peningkatan beban kerja menurun kinerja karyawan sebesar 2,0%. 3) Variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0,234 atau 23,4% yang artinya bahwa semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan komitmen organisasional. 4) Variabel kompensasi berpengaruh terhadap



kinerja karyawan sebesar 0,282 atau 28,2% artinya kompensasi yang diberikan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,2%. 5) Variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,351 atau 35,1% yang artinya bahwa komitmen organisasional secara signifikan akan meningkatkan kinerja karyawan. 6) Secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,431 atau 43,1% dan sisannya 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti peneliti.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Nurul Asyifah Fajarullaili tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur”.

Menunjukkan hasil bahwa: 1) Berdasarkan hasil uji T pada variabel beban kerja diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $2,410 > 1,98472$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ . Yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. 2) Berdasarkan hasil uji T pada variabel lingkungan kerja di ketahui  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $1,345 < 1,98472$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,182 > 0,05$ . Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3) Berdasarkan uji F pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja diketahui  $f_{hitung}$  lebih besar daripada  $f_{tabel}$  sebesar  $4,129 > 3,09$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$  yang artinya variabel beban kerja dan lingkungan berpengaruh secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan.



Penelitian bentuk tesis pascasarjana yang dilakukan oleh Idah Umdah Safitri tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa”.

Menunjukkan hasil bahwa: 1) Berdasarkan uji T pada hipotesis pertama diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $2,91 > 1,51$  dengan taraf kesalahan 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sarana prasarana terhadap mutu pendidikan. 2) Berdasarkan uji T pada hipotesis kedua diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $2,91 > 1,51$  dengan taraf kesalahan 0,05 yang artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. 3) Secara bersamaan berdasarkan uji F diketahui  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar  $1,33 > 1,30,98$  yang artinya terdapat pengaruh intensif terhadap kedisiplinan dan loyalitas kerja.

Penelitian bentuk skripsi yang dilakukan oleh Dhista Dewi Wahyuni tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo”.

Menunjukkan hasil bahwa: 1) Berdasarkan uji T pada variabel kompensasi diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $3,535 > 2,009$  dengan derajat signifikansi 0,05. Diperoleh hasil nilai signifikansi lebih kecil dari derajat signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya variabel kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. 2) Berdasarkan uji T pada variabel beban kerja diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $3,071 > 2,009$  dengan derajat signifikansi 0,05. Diperoleh hasil nilai signifikansi lebih kecil dari derajat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  artinya variabel beban kerja secara

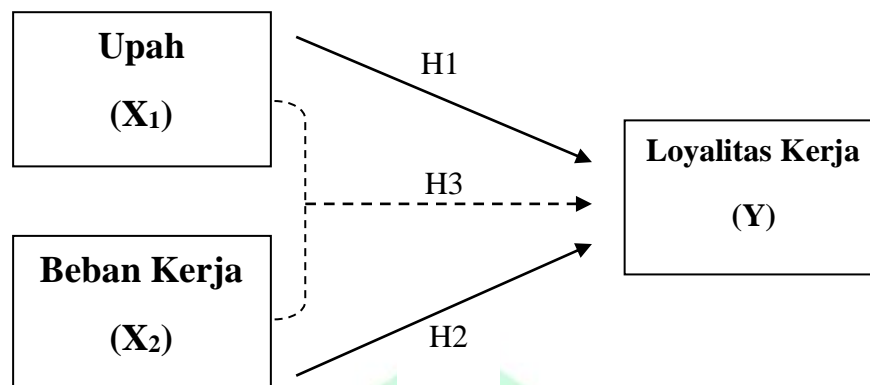
positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. 3) Berdasarkan uji F pada variabel kompensasi dan beban kerja diketahui bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $98,699 > 3,18$  dengan derajat signifikansi 0,05. Diperoleh hasil nilai signifikansi lebih kecil dari derajat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya variabel kompensasi dan beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu model penggambaran berupa konsep penjelasan mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Kerangka berpikir disebut juga sebagai rumusan masalah yang sudah diproses berdasarkan proses *deduktif* dalam rangka menemukan konsep dan proposisi yang digunakan untuk memudahkan peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian.<sup>33</sup> Kerangka berpikir bertujuan untuk memudahkan peneliti memahami variabel-variabel yang akan dipelajari selanjutnya, adapun dalam penelitian ini kerangka berpikir di rancang sebagai berikut:

---

<sup>33</sup> Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 321.



Keterangan:

————— = secara parsial  
 - - - - - = secara simultan

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Penjelasan kerangka berfikir diatas yaitu *Pertama*, mencari hubungan X1 dengan Y artinya mencari hubungan antara variabel upah dan loyalitas kerja. *Kedua*, mencari hubungan antara X2 dengan Y artinya mencari hubungan antara variabel beban kerja dan loyalitas kerja. *Ketiga*, mencari hubungan X1 dan X2 dengan Y artinya mencari hubungan antara variabel upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja. Konsep kerangka pemikiran tersebut mengacu pada Sugiyono.<sup>34</sup>

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah dalam penelitian.<sup>35</sup> Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang dibuat, maka tersusun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

<sup>34</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, 26 ed. (Bandung: Alfabeta, 2015), 10.

<sup>35</sup> *Ibid.*, 85.

### 1. Hipotesis terkait pengaruh upah terhadap loyalitas kerja

Menurut Nitisemito penyebab turunnya suatu loyalitas para pekerja yaitu salah satunya adanya ketidak puasan yang di dapat para pekerja, ketidak puasan tersebut berasal dari barbagai hal antara lain ketidak cocokan dengan pemimpin, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, maupun yang bersifat psikologis seperti penghargaan yang diterima, dan tidak diikut sertakan dalam pengembangan usaha.<sup>36</sup>

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan berdasarkan ketentuan perjanjian kerja, kesempatan atau aturan, termasuk tunjangan.<sup>37</sup> Menurut penelitian yang dilakukan Piki Haryani upah tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.<sup>38</sup> Sehingga dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>a1</sub>: pemberian upah memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

H<sub>o1</sub>: pemberian upah tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

---

<sup>36</sup> Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, 13.

<sup>37</sup> Eko Budi Suharto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Samarinda: RV Pustaka Horizon, 2021), 107.

<sup>38</sup> Piki Haryani, "Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan SPA Muslimah Kota Bengkulu" (*Skripsi*, Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2016), 63.

## 2. Hipotesis terkait pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja

Beban kerja menurut Kasmir yaitu total waktu baku yang digunakan untuk menyelesaikan tugas terhadap total waktu standard yang dikalikan 100%, dari perhitungan tersebut sekaligus digunakan untuk mengukur penggunaan waktu produktif pekerja. Dari hasil perhitungsn tersebut akan dapat dilihat apakah beben kerja seseorang terlalu berat yang berakibat pada kelelahan pekerja, atau beban kerja yang sedikit yang menyebabkan banyak waktu pekerja yang terbuang sia-sia.<sup>39</sup>

Menurut I Komang Budiarsa beban kerja merupakan persepsi yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. dikatakan beban kerja apabila pekerja tidak dapat menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut disebut beban.<sup>40</sup> Menurut penelitian yang dilakukan Agustina Heryati beban berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.<sup>41</sup> sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>a2</sub>: beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

---

<sup>39</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 40.

<sup>40</sup> Budiarsa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, 30.

<sup>41</sup> Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang," *Jurnal Ecoment Global* 1, no. 2 (2016), 72.

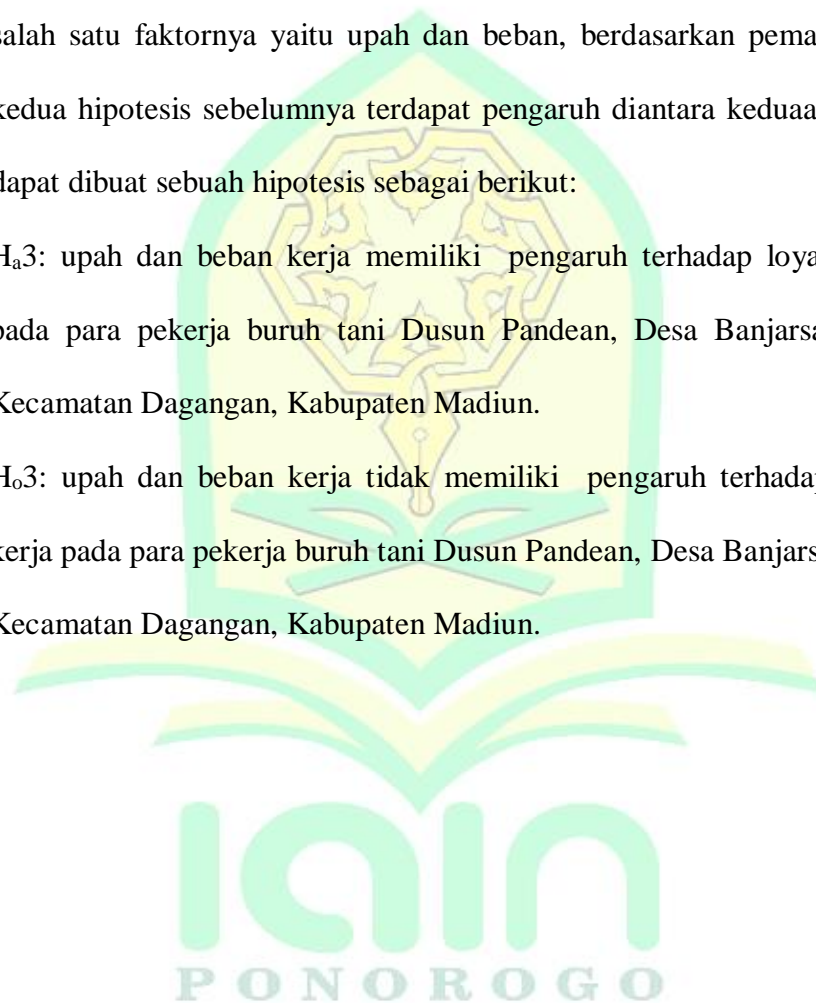
H<sub>02</sub>: beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

3. Hipotesis terkait upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja

Loyalitas pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mana salah satu faktornya yaitu upah dan beban, berdasarkan pemaparan dari kedua hipotesis sebelumnya terdapat pengaruh diantara keduanya, maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

H<sub>a3</sub>: upah dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.

H<sub>03</sub>: upah dan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Untuk melakukan sebuah penelitian terlebih lagi penelitian kuantitatif, maka perlunya rancangan penelitian sebagai kerangka operasional penelitian. Rancangan penelitian merupakan proses yang menjelaskan mengenai prosedur penelitian dari awal penelitian yaitu tujuan penelitian sampai dengan analisis data. Tujuan dibuatnya rancangan penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan benar, baik dan lancar.<sup>1</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif masalah yang diteliti lebih luas dengan wilayah yang kompleks. Penelitian kuantitatif memiliki sistematika yang terencana, terstruktur dan jelas dari awal hingga akhir. Pengukuran data kuantitatif melalui perhitungan yang didapat dari sampel orang atau penduduk yang dimintai pertanyaan terkait survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.<sup>2</sup>

Karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y. Maka Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian *assosiatif* yang merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih.<sup>3</sup> Jenis penelitian *assosiatif* disebut juga sebagai penelitian kausal, dimana tujuan dari penelitian dilakukan yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh.

---

<sup>1</sup> Sigit Hermawan dan Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, 1 ed. (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 22.

<sup>2</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 1 ed. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 19.

<sup>3</sup> Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 123.

## B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel

Variabel merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari objek, dimana suatu objek mempunyai variatas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen yang dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Independen

Variabel independen yang disebut juga variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan berubahnya variabel terkait.<sup>2</sup> Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel  $X_1$  (upah) dan  $X_2$  (beban kerja):

- 1) Upah ( $X_1$ ), merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang dilakukan yang biasanya diberikan setelah pekerjaan selesai.
- 2) Beban kerja ( $X_2$ ), merupakan pekerjaan yang dibeirkan dan harus diselesaikan pekerja berdasarkan satuan waktu yang telah ditentukan.

#### b. Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat, karena adanya

---

<sup>1</sup> I Made Indra P. dan Eka Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, 1 ed. (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 2.

<sup>2</sup> Ibid., 3

variabel independen.<sup>3</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu disimbolkan dengan huruf Y dengan artian loyalitas kerja.

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu hal yang dapat dijadikan ukuran atau indikator variabel, dimana ukuran atau indikator tersebut mudah di ukur dan tidak abstrak.<sup>4</sup>

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>Sumber</b>
Upah ( $X_1$ ) merupakan sesuatu yang didapat akibat dari melakukan suatu pekerjaan tertentu yang pembayarannya bersifat tidak tetap, dibayarkan dalam bentuk harian, mingguan maupun setelah pekerjaan selesai dilakukan.	a. Tingkat tanggung jawab. b. Kualifikasi c. Pengalaman d. Kondisi kerja e. Tugas	a. 1-2 b. 3 c. 4-5 d. 6-7 e. 8-9	M. Liga Suryadhana dan Iwan Sidharta, Manajemen Sumberdaya Manusia Industry Hospitality, 1 ed. (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019)
Beban Kerja ( $X_2$ ) merupakan Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan	a. Pelimpahan tugas b. Tingkat kesulitan pekerjaan c. Lamannya waktu kerja d. Waktu lembur e. Ingkungan kerja	a. 10-11 b. 12-13 c. 14 d. 15 e. 16-17	Azhar Affandi, achmad Rozi, Denok Sunarsi. Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Strategi Mengelola Karyawan di Era

<sup>3</sup> Ibid., 3.

<sup>4</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Thesis dan Karya Ilmiah*, 1 ed. (Jakarta: Kencana, 2011), 97.

			4.0) (Serang: Bintang Visitama Publisher, 2018)
Loyalitas Kerja (Y) kesetiaan para pekerja untuk tetap melakukan kerja serta membela pekerjaan yang sedang ditempatinya	a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab c. Kemauan untuk bekerjasama d. Hubungan antar pribadi e. Kesukaan terhadap pekerjaan	a. 18 b. 19-20 c. 21-22 d. 23-24 e. 25	Ali Chaerudin dkk, Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi) (Sukabumi: CV. Jejak, 2020)

### C. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Dimana dalam dusun tersebut terdapat tiga dukuh yang dijadikan persebaran angket atau kuisioner. Pengambilan lokasi ini karena terdapatnya permasalahan yang bersinggungan dengan teori yang ada yaitu pekerja buruh tani yang setia dengan pemberi kerja yang mana memberi upah dengan jumlah yang tidak sesuai dengan aturan atau standar yang telah disepakati dengan beban kerja terkait waktu kerja yang lama. Maka jika dikaitkan teori yang ada yaitu bahwasanya dalam teori Kasmir upah yang diberikan memiliki pengaruh terhadap loyalitas, upah layak dan wajar akan meningkatkan loyalitas, dan beban kerja sebagai dasar pemberian upah. Maka apabila di simpulkan harusnya berdasarkan teori, mereka akan pindah ke pemberi kerja yang lain atau bisa juga bekerja yang lain jika mendapati hal itu.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan suatu abstraksi wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia, namun juga berupa objek benda yang ada di alam, bukan hanya tentang banyaknya jumlah dari suatu objek atau subjek yang dipelajari, namun juga mengenai karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang sedang diteliti.<sup>5</sup>

Populasi dalam penelitian ini yaitu para pekerja buruh tani yang terdapat pada Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun dengan jumlah 49 pekerja buruh tani.

### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>6</sup> Sampel harus secara benar mencerminkan kondisi populasi, artinya hasil dari suatu sampel yang diperoleh dari penelitian didapatkan dari kesimpulan atas populasi. Biasanya untuk mencari sampel menggunakan teknik sampling, penelitian menggunakan teknik sampling lebih menguntungkan daripada menggunakan populasi.<sup>7</sup>

Teknik sampling adalah sebuah cara menentukan besaran sampel serta pemilihan calon anggota sampel, sehingga sampel yang terpilih bersifat *representatif* baik secara jumlah maupun karakteristik yang

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, 61.

<sup>6</sup> Ibid., 62

<sup>7</sup> Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 362.



dimiliki atas populasi.<sup>8</sup> Karena jumlah populasi berjumlah 49 orang, maka jumlah populasi yang kurang dari 100 orang sebaiknya dilakukan dengan sensus, dimana seluruh populasi diambil semua sebagai sampel untuk dijadikan subjek yang dipelajari. Oleh karena itu teknik sampling yang digunakan yaitu sampling total atau sensus, sampling total atau sensus merupakan teknik sampling dengan menjadikan seluruh anggota sebagai sampel.<sup>9</sup>

## **E. Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah disebarakan kepada seluruh responden yaitu para pekerja buruh tani yang berada di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Kemudian data sekunder, data yang diperoleh dari sumber yang telah ada, yaitu seperti catatan dan arsip daripada perangkat desa yang berada Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun berdasarkan struktur tugasnya.

### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah berasal dari responden yaitu para pekerja buruh yang terdapat pada Dusun Pandean tepatnya bekerja sebagai buruh tani atau pekerja yang tidak mempunyai pekerjaan

---

<sup>8</sup> Yustifa Yusuf dkk., *Pengantar Dasar Statistika Berbasis Masalah* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2020), 24.

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, 2 ed. (Bandung: Alfabeta, 2019), 134.



tetap atau tidak mempunyai lahan sendiri untuk menggarap dan ikut dalam usaha atau sekedar diperintah oleh seseorang.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dapat disesuaikan berdasarkan keadaan dan kondisi di sekitar objek yang akan diteliti, Serta kemampuan peneliti dalam memanfaatkan waktu dan tenaga. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner atau angket, kuisisioner atau angket merupakan suatu bentuk lembaran kertas yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang tujuannya mengetahui dan memperoleh informasi dari para responden sesuai dengan gejala yang responden alami.

Cara pengumpulan data ini yaitu dengan menyebarkan pernyataan kepada responden dengan harapan mereka akan menjawab atau memberikan respon atas daftar pernyataan yang dibuat. Daftar pernyataan dapat bersifat terbuka apabila jawaban tidak ditentukan sebelumnya, dan dapat juga bersifat tertutup apabila opsi jawaban belum disediakan. Instrumen dapat berupa *check list* atau skala.<sup>10</sup>

#### **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian berfungsi untuk menjadi alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Menyusun instrumen pada dasarnya adalah alat untuk evaluasi, karena peneliti akan memperoleh data sesuatu yang diteliti dan hasil yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan standard yang telah ditentukan peneliti sebelumnya. Pada

---

<sup>10</sup> Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 248.

penelitian ini instrumen menggunakan model skala bertingkat, dimana pertanyaan yang dibuat yaitu berdasarkan *skala likert*. *Skala likert* merupakan jawaban-jawaban responden berupa pernyataan bertingkat yang biasanya pernyataan menunjukkan ukuran sikap yang meliputi rentang dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.<sup>11</sup> Untuk bahan analisis dalam penelitian kuantitatif, maka jawaban skor diberikan sebagai berikut:

Sangat Setuju	(5)
Setuju	(4)
Netral	(3)
Tidak Setuju	(2)
Sangat Tidak Setuju	(1)

## H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah semua data yang berasal dari seluruh responden diperoleh dan terkumpul. Adapun teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini nantinya menggunakan statistik dengan bantuan SPSS dan Ms.Excel yang digunakan untuk mengolah data. Teknik analisis data yang digunakan nantinya yaitu:

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat dan mengukur ke sahian atau valid tidaknya dari suatu instrumen. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dapat dikatakan valid dan sah, sehingga alat ukur yang digunakan dapat dikatakan tepat sasaran. Namun

---

<sup>11</sup> Siyoto dan Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 80.

sebaliknya instrumen yang memiliki validitas yang rendah dapat dikatakan tidak valid dan sah, maka alat ukur yang digunakan tidak tepat.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas menggunakan dengan teknik *product momen*:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi

$\Sigma X_1$  = Jumlah skor item

$\Sigma Y_1$  = Jumlah skor total

N = total responden

Dimana apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti indikator dan pernyataan yang digunakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dapat dipastikan indikator dan pernyataan yang digunakan dipastikan tidak valid<sup>12</sup>.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan hasil nilai yang menunjukkan konsistensi dari suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur gejala yang sama, setiap alat ukur seharusnya menunjukkan suatu hasil pengukuran yang konsisten.<sup>13</sup> Uji reliabilitas instrumen bisa dilakukan secara internal maupun eksternal, secara ekterternal yaitu uji dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan antar keduanya. Secara internal dapat dilakukan dengan menganalisis

<sup>12</sup> Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 1 ed. (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 164.

<sup>13</sup> Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 260.

konsistensi butir pernyataan yang ada dengan teknik tertentu.<sup>14</sup> Suatu variabel dikatakan reliabel apabila  $\alpha > 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel apabila  $\alpha < 0,60$ .

## I. Pengolahan dan Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dalam penelitian apakah data berdistribusi normal atau tidak baik secara multivariat dan univariat. Data yang berdistribusi normal sering digunakan sebagai landasan dalam penelitian, walaupun tidak seluruh data dituntut untuk berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji data berdistribusi normal yaitu teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro Wilk*, dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan SPSS 25. Apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika  $\text{sig} < 0,05$  dapat dipastikan data berdistribusi tidak normal.<sup>15</sup>

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dalam regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi sempurna diantara variabel independen. Konsekuensi adanya multikolinieritas yaitu koefisien korelasi tidak menentu dan tingkat

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, 185.

<sup>15</sup> Johar Arifin, *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017), 85.

taraf kesalahan besar. Untuk mengambil keputusan terkait adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *Varians Inflation Factor* (VIF), apabila nilai  $VIF < 10,0$  maka dinyatakan tidak multikolinieritas.<sup>16</sup>

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam regresi linier terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  sebelumnya. Dikatakan bahwa nilai residual yang ada tidak berkorelasi antara satu dengan lain, apabila terdapat korelasi maka dapat dikatakan terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terdapat autokorelasi didalamnya.<sup>17</sup> Untuk mengetahui autokorelasi dapat dengan pengujian *Durbin Watson* hasil perhitungan *Durbin Watson* dibanding dengan nilai  $d$  (tabel) pada  $\alpha = 0.05$ ,  $d$  (tabel) memiliki dua nilai yaitu nilai batas atas  $dU$  dan nilai batas bawah  $dL$  untuk berbagai nilai  $n$  dan  $k$ .

---

<sup>16</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Wade Group, 2017), 121.

<sup>17</sup> Sigih Santoso, *Mahir Statistik Parametrik* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 205.

**Tabel 3.2 Mekanisme Uji Autokorelasi Dengan Kriteria Durbin-Watson<sup>18</sup>**

Hipotesis Nol	Keputusan	apabila
Tidak terdapat autokorelasi positif	Ditolak	$0 < dW < dL$
Tidak terdapat autokorelasi positif	<i>No Decision</i>	$dL < dW < dU$
Tidak terdapat korelasi negatif	Ditolak	$4 - dL < dW < 4$
Tidak terdapat korelasi negatif	<i>No Decision</i>	$(4 - dU) < dW < 4 - dL$
Tidak terdapat autokorelasi positif	Diterima	$dU < dW < (4 - dU)$

#### d. Uji Heterokedestisitas

Tujuan dari uji heterokedestisitas yaitu untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan *varians residual* dari suatu pengamatan. Jika *varians residual* dari satu pengamatan pengamatan lain tetap maka disebut homokedestisitas, jika *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedestisitas.<sup>19</sup> Pengujian heterokedestisitas dengan menggunakan Uji *Glejser* dengan penarikan kesimpulan bahwa nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka tidak terdapat gejala heterokedestisitas dan sebaliknya apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  dapat dipastikan terdapat gejala

<sup>18</sup> Fajri Ismail, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*, 1 ed. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 216.

<sup>19</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 128.



heterokedestisidas. Untuk menghilangkan gejala heterokedestisidas dilakukan pendekatan *Weighted Least Square* (WLS)<sup>20</sup>.

## 2. Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen, bilamana terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhi atau merubah variabel dependen.<sup>21</sup>

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Loyalitas Kerja

$\alpha$  = konstanta

X<sub>1</sub> = Upah

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

b = Koefisien Regresi

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui suatu nilai yang memberi pengaruh atau hubungan dua atau lebih variabel, dimana salah satu bagian dari variabel yang mempengaruhi tersebut konstanta (dikendalikan). Lebih jelasnya Uji T (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah pengujian jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat di

<sup>20</sup> Muhammad Yusuf dan Lukman Daris, *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan* (Bogor: IPB Press, 2019), 76.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, 275.

katakan signifikan, dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dipastikan tidak signifikan. Selain itu dapat dilihat juga dengan membandingkan taraf kesalahan, apabila  $\alpha(\text{sig}) < 0,05$  atau jika tingkat signifikansi dibawah 5% maka dapat dikatakan secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen.<sup>22</sup>

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui suatu nilai yang memberikan pengaruh dari dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama. Kaidah pengujiannya yaitu jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka dapat dikatakan secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$  atau jika tingkat signifikansi dibawah 5% maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>23</sup>

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan besaran perubahan atau variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan mengetahui koefisien determinasi peneliti dapat mengetahui kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam

---

<sup>22</sup> Riduwan, *Dasar-dasar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2010), 235.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 238

menjelaskan variabel dependen.<sup>24</sup> Intinya dalam koefisien determinasi mengukur tentang besarnya persentase variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas, semakin besar prosentase hasil  $R^2$  maka semakin baik. Artinya mencerminkan bahwa semakin besarnya prosentase kontribusi semua variabel (X) dalam mempengaruhi variabel (Y).



---

<sup>24</sup> Albert Kurniawan Purnomo, *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS* (Surabaya: Jakad Publishing, 2019), 31.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Objek penelitian

##### 1. Profil Singkat Buruh Tani Dusun Pandean

Dusun pandean merupakan Dusun yang terdapat di Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Dimana di Dusun Pandean terdapat empat dukuh dan delapan RT. Secara geografis tempatnya yang dihampit oleh persawahan-persawahan serta dilalui oleh aliran sungai, sehingga mayoritas pekerja yang berada di Dusun Pandean bekerja sebagai petani dan buruh tani. Disatu disisi lain selain dilihat dari sudut pandang geografis, penduduk di Dusun Pandean memilih pekerjaan petani dan buruh tani. Karena pengalaman dan kemampuan yang dimiliki sebagian penduduk hanya bertani, serta tingkat pendidikan yang sebatas sampai SMP dan SMA sederajat.<sup>1</sup>

Terdapat suatu perkumpulan kelompok tani yang menaungi para petani dan buruh tani Dusun Pandean, kelompok tani tersebut diberi nama “Sari Kismo”, dimana kelompok tani tersebut dibentuk dibawah pengawasan PPL (Penyuluhan Pertanian Lapangan) dan GAPOKTAN (Gabungan Kelompok Tani) yang merupakan petugas bentukan dari BP4K (Badan Pelaksana, Penyuluhan, Pertanian, Perikanan dan Kehutanan) yang berbasis kota atau kecamatan. Adanya kelompok tani tersebut digunakan untuk mengatur bagian pupuk, bantuan alat pertanian,

---

<sup>1</sup> Data SDGS Desa Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Nasional Berkelanjutan tahun 2020.

sosialisasi pertanian, dan hal yang menyangkut pertanian terkait hasil dan kerugian para kelompok tani. Kelompok tani Dusun Pandean beranggotakan 84 orang yang merupakan gabungan antara petani dan buruh tani.<sup>1</sup>

## 2. Karakteristik Buruh Tani Dusun Pandean

Buruh tani Dusun Pandean memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Bekerja secara semi modern.
- b. Terbuka dan informatif.
- c. Saling membantu dan menerapkan sistem timbal balik.
- d. Sistem irigasi sawah yang bergilir sesuai jadwal.
- e. Pemberian pupuk yang bergantung pada pupuk kimia.<sup>2</sup>

## B. Hasil Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Instrumen Upah (X1)

Dalam uji validitas ini pengukuran dilakukan pada sampel yang berjumlah 49 responden dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti instrumen yang digunakan dapat dikatakan valid.
- b) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti instrumen yang digunakan dapat dikatakan tidak valid.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan mendapatkan hasil pengujian validitas instrumen sebagai berikut:

<sup>1</sup> Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) Pupuk Bersubsidi 2022 Kelompok Tani Sari Kismo, Kecamatan Dagangang, Desa Banjarsari Wetan.

<sup>2</sup> Wijianto, Observasi, 18 maret 2022.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Upah**

Pernyataan	R hitung	R tabel	kesimpulan
K.1	0,618	0,281	Valid
K.2	0,333	0,281	
K.3	0,738	0,281	
K.4	0,542	0,281	
K.5	0,750	0,281	
K.6	0,333	0,281	
K.7	0,654	0,281	
K.8	0,596	0,281	
K.9	0,410	0,281	

*Sumber: Hasil Pengolahan dengan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.1 hasil yang di dapat dari instrumen yang di isi oleh responden dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,281. Dapat diketahui bahwasannya hasil dari uji validitas yang dilakukan pada seluruh item menunjukkan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel upah valid.

b. Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X2)

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Pernyataan	R hitung	R tabel	kesimpulan
K.1	0,598	0,281	Valid
K.2	0,312	0,281	
K.3	0,517	0,281	
K.4	0,562	0,281	
K.5	0,605	0,281	
K.6	0,684	0,281	
K.7	0,489	0,281	
K.8	0,688	0,281	

*Sumber: hasil pengolahan dengan software SPSS 23*



Berdasarkan tabel 4.2 hasil yang didapat dari instrumen yang diisi oleh responden dengan tarah signifikansi 5% atau 0,05 dengan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,281. Dapat diketahui bahwasannya hasil dari uji validitas yang dilakukan menunjukkan hasil  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur pada variabel beban kerja dapat dikatakan valid.

c. Uji Validitas Instrumen Loyalitas Kerja

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.1	0,635	0,281	Valid
Y.2	0,603	0,281	
Y.3	0,629	0,281	
Y.4	0,342	0,281	
Y.5	0,530	0,281	
Y.6	0,480	0,281	
Y.7	0,615	0,281	
Y.8	0,433	0,281	

Sumber: Pengolahan Data dengan Software SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.3 hasil yang didapat dari instrumen yang diisi oleh responden dengan tarah signifikansi 5% atau 0,05 dengan besar  $r_{\text{tabel}}$  0,281. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa di dapat hasil  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas kerja dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Secara singkat uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari suatu kuisisioner, dalam uji reliabilitas

biasannya yang digunakan untuk interpretasi yaitu *Cronbach's Alpha*.

Terdapat beberapa kategori dalam pengambilan keputusan antara lain:

- a. Apabila *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka reliabilitas buruk.
- b. Apabila *Cronbach Alpha*  $0,60-0,79$  maka reliabilitas dapat diterima.
- c. Apabila *Cronbach Alpha*  $> 0,80$  maka reliabilitas baik.<sup>3</sup>

Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Upah (X1)	0,726	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,675	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,628	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data dengan Software SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang artinya reliabilitas diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya semua pernyataan yang digunakan dalam instrumen pengambilan data yaitu reliabel.

### C. Hasil Pengujian Deskriptif Data Penelitian

Data dalam penelitian ini di peroleh dari kuisioner yang disebar langsung kepada responden dengan mendatangi rumah-rumah para pekerja yang menjadi buruh tani di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan,

<sup>3</sup> Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuisioner Menggunakan SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019), 70.

Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Hal tersebut dilakukan supaya penyebaran kuisisioner efektif dan maksud dari kuisisioner tersebut terkait tujuan dan pernyataan dapat di pahami dengan jelas oleh para responden. Penelitian dilakukan pada tanggal 13 Maret 2022 sampai dengan 20 Maret 2022.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas yang terdiri dari upah dan beban kerja serta satu variabel terikat loyalitas kerja yang di jadikan acuan pembuatan kuisisioner. Kuisisioner di isi oleh para responden yang berjumlah 49 orang dengan jumlah pernyataan 25 item, dimana setiap jawaban responden terdapat skor-skor tertentu dengan karakteristik berbeda yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik responden terkait usia buruh tani Dusun Pandean yang menjawab kuisisioner ini dikelompokka menjadi lima kategori yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

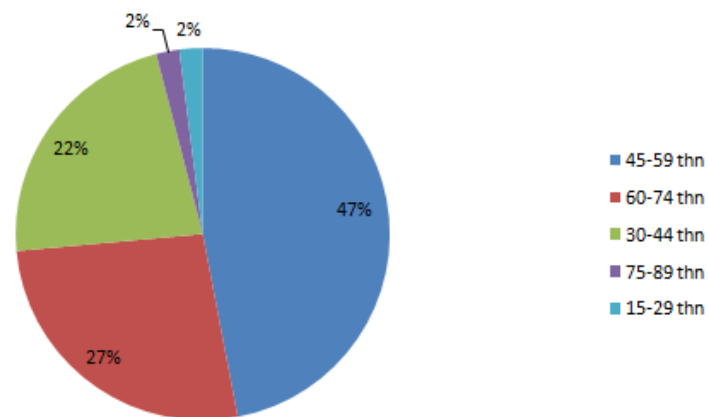
**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
15-29	1	2%
30-44	11	22,4%
45-59	23	46,9%
60-74	13	26,5%
75-89	1	2%
Total	49	100%

*Sumber: Pengolahan dengan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwasanya yang banyak bekerja menjadi buruh tani dusun pandean yaitu responden yang berusia kisaran 45-59 tahun dengan jumlah 23 orang (46,9%), responden yang

berusia kisaran 60-74 berjumlah 13 orang (26,5%), usia kisaran 30-44 berjumlah 11 orang (22,4%), dan responden usia kisaran 15-29 serta 75-89 dengan jumlah masing-masing 1 orang (2%). Sehingga ditarik kesimpulan yang paling dominan bekerja sebagai buruh tani di dusun pandean yaitu responden dengan kisaran usia 45-59 tahun. Jika digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

## 2. Karakteristik Respoden Berdasarkan Tempat Tinggal

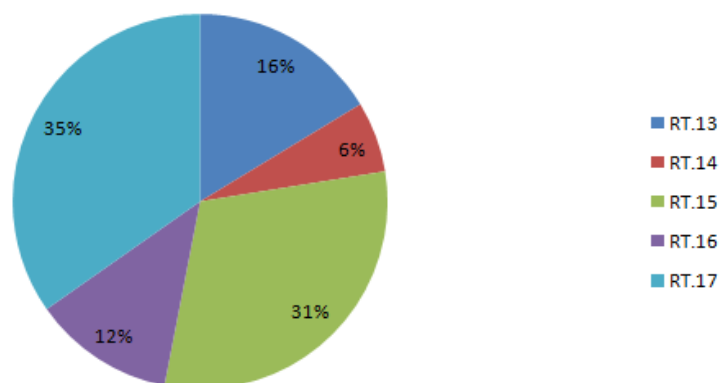
Karakteristik respoden terkait banyaknya responden yang menjadi buruh tani di Dusun Pandean berdasarkan tempat tinggal responden, dimana berdasarkan karakteristik alamat tempat tinggal di kategori menjadi lima RT. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal**

Dukuh/RT	Frekuensi	Persentase
RT.13	8	16,3%
RT.14	3	6,1%
RT.15	15	30,6%
RT.16	6	12,2%
RT.17	17	34,7%
Total	49	100%

*Sumber: Pengolahan Data dengan Software SPSS 23*

Diketahui bahwasannya banyaknya responden yang menjadi buruh tani dari lima wilayah di Dusun Pandean dapat dijelaskan yaitu responden yang terbanyak menjadi buruh tani terdapat pada RT.17 dengan jumlah 17 orang (34,7%), responden dari RT.15 yang berjumlah 15 orang (30,6%), responden dari RT.13 dengan jumlah 8 orang (16,3%), dari RT.16 berjumlah 6 orang (12,2%), dan RT.14 yang berjumlah 3 orang (6,1%). Maka dapat ditarik kesimpulan yang paling banyak menjadi buruh tani di wilayah Dusun Pandean yaitu terdapat pada RT.17. jika digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.2** persentase jumlah Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

## D. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui persebaran data variabel penelitian yang akan digunakan apakah berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan menunjukkan nilai sig  $> 0,05$ . Dan sebaliknya apabila data tidak berdistribusi normal akan menunjukkan nilai sig  $< 0,05$ . Dalam penelitian ini untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melakukan uji normalitas dengan bantuan *software* SPSS 23, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32254307
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,059
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil menunjukkan bahwa nilai sig 0,200 yang artinya nilai sig lebih besar dari ( $0,200 > 0,05$ ). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya data berdistribusi



normal dan model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat asumsi kenormalan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan hubungan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dalam pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas, apabila nilai *Varians Inflation Factor* (VIF)  $< 10,0$ . Maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas, demikian sebaliknya apabila nilai VIF  $> 10,0$  dapat dinyatakan bahwa terdapat multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil pengujian dengan bantuan *software* SPSS 23 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Upah	,960	1,042
	Beban Kerja	,960	1,042

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

*Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwasannya nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dalam variabel bebas masing-masing menunjukkan hasil yaitu upah (1,042) dan beban kerja (1,042),

sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Artinya dapat di putuskan variabel independen terbebas dari gejala multikolinierotas

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model hubungan regresi linier terdapat kesalahan pengganggu pada periode  $t$  terhadap periode  $t-1$  (sebelumnya). Dikatakan terdapat autokorelasi apabila terdapat hubungan nilai residual antar satu dengan yang lain dan demikian sebaliknya, sehingga model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat autokorelasi. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi atau tidak yaitu dengan pengambilan keputusan menggunakan perhitungan *Durbin Watson* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila  $0 < dW < dL$  maka ditolak.
- 2) Apabila  $dL < dW < dU$  tidak ada kesimpulan.
- 3) Apabila  $4-dL < d < 4$  maka ditolak
- 4) Apabila  $(4-dU) < dW < (4-dL)$  tidak ada kesimpulan.
- 5) Apabila  $dU < dW < (4-dU)$  maka diterima.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam hasil dari pengujian dengan bantuan *software* SPSS 23 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,386 <sup>a</sup>	,149	,112	2,372	2,218

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Upah

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

*Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui hasil nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,218 dengan dua variabel independen dan 49 responden. Intepretasi dilakukan dengan cara  $k= 2$  (banyaknya variabel) dan  $n= 49$  (jumlah responden), sehingga diperoleh  $dU= 1.6257$ ,  $dW= 2,218$ ,  $4-dU= 4-1.6257= 2,3743$  dan  $dL=1.4564$ . Sehingga dinyatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* yaitu  $dU < dW < (4-dU)$  yang artinya apabila dibandingkan nilai *Durbin-Watson* lebih dari nilai  $dL$  tapi kurang dari nilai  $4-dU$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

d. Uji Heterokedestisidas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *varians residual* dari suatu pengamatan. Apabila satu pengamatan terhadap pengamatan lain *varians residual* tetap maka disebut homokedestisidas, dan jika berbeda maka disebut heterokedestisidas. Dalam uji ini penarikan kesimpulan yaitu dengan dua cara yaitu Uji *Glesjer* dan Uji *Park* dengan intepretasi bahwa

apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedestisidas. Demikian sebaliknya apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan terdapat gejala heterokedestisidas. Hasil dapat dilihat berdasarkan pengujian dengan bantuan *software* SPSS 23 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heterokedestisidas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,304	2,501		,921	,362
Upah	-,053	,052	-,151	-1,018	,314
Beban Kerja	,044	,074	,087	,586	,561

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber: *Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil menunjukkan bahwa dari variabel upah (X1) mendapatkan nilai 0,314 dan variabel beban kerja (X2) mendapatkan nilai 0,561, maka dapat diketahui kedua variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya dalam mendiagnosis heterokedestisidas dengan menggunakan metode uji *Glesjer* tidak terdapat gejala heterokedestisidas pada model regresi.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui kebenaran suatu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, selain itu uji analisis regresi linier berganda dapat dikatakan

sebagai uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu hipotesis yang terdapat dalam penelitian dengan persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Adapun hasil dari pengujian bantuan *software* SPSS 23 terdapat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,322	4,412		5,286	,000
Upah	,236	,092	,358	2,579	,013
Beban Kerja	,084	,131	,089	,644	,523

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=23,332+0,236X_1+0,84X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

a. Konstanta ( $\alpha$ )

Hasil perhitungan koefisien konstanta mendapatkan hasil 23,322 menunjukkan apabila variabel independen baik  $X_1$  dan  $X_2$  tidak mengalami perubahan nilai (bernilai tetap), maka keputusan loyalitas kerja sebesar 23,322.

b. Konstanta ( $\alpha$ ) untuk variabel upah

Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,236 positif. Menunjukkan hubungan searah antara variabel  $X_1$ (Upah) dengan variabel  $Y$

(Loyalitas kerja) yang artinya apabila upah meningkat maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,236.

c. Konstanta ( $\alpha$ ) untuk variabel beban kerja

Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,84 positif. Menunjukkan hubungan searah antara variabel beban kerja ( $X_2$ ) dengan variabel loyalitas kerja ( $Y$ ), sehingga jika beban kerja meningkat maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,84.

## E. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independen mengendalikan tidak secara cara bersama-sama. Lebih jelasnya uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh salah satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya hasil dapat dilihat dalam tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,322	4,412		5,286	,000
Upah	,236	,092	,358	2,579	,013
Beban Kerja	,084	,131	,089	,644	,523

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel independen secara parsial dapat di jelaskan bahwa untuk variabel upah



dengan taraf signifikansi 0,025 (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,579 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 sehingga  $t_{hitung} 2,579 > t_{tabel} 2,013$  dan p-value (sig)  $0,13 < 0,05$ . Artinya bahwa  $H_01$  di tolak, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara upah terhadap loyalitas kerja. Sedangkan untuk variabel beban kerja (X2) dengan taraf signifikan 0,025 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,644 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,013 sehingga  $t_{hitung} 0,644 < t_{tabel} 2,013$  dan p-value (sig)  $0,523 > 0,05$ . Artinya bahwa  $H_02$  diterima, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Kaidah pengambilan keputusannya adalah apabila nilai p-value (sig)  $< 0,05$  maka secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila p-value (sig)  $> 0,05$  variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,323	2	22,661	4,026	,024 <sup>b</sup>
	Residual	258,922	46	5,629		
	Total	304,245	48			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Upah

Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.13 hasil berdasarkan uji simultan bahwa diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 4,026 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3,20 yang diperoleh dari  $df(1)=2$  dan  $df(2)= 47$  maka diperoleh dari tabel distribusi  $F=3,20$ . Sehingga  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $4,026 > 3,20$  dan  $p\text{-value sig}$  sebesar  $0,24 < 0,05$ . Artinya  $H_03$  di tolak, sehingga secara bersamaan variabel independen (upah dan beban kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen loyalitas kerja.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kebaikan model regresi dalam memprediksi variasi variabel dependen, semakin tinggi koefisien determinasi semakin baik juga kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Singkatnya koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar prosentase variabel independen (upah dan beban kerja) dalam mempengaruhi variabel dependen (loyalitas kerja). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,386 <sup>a</sup>	,149	,112	2,372

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Upah

Sumber: Pengolahan Data Dengan Software SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui diperoleh nilai  $R$  Square sebesar 0,149 atau 14,9% sehingga dapat di jelaskan bahwa prosentase sumbangan variabel independen (upah dan beban kerja)

sebesar 14,9% terhadap variabel dependen (loyalitas kerja) dan 85,1% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan analisis dengan bantuan *software* SPSS 23 menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel upah diketahui memperoleh nilai sebesar  $t_{hitung} 2,579 > t_{tabel} 2,013$  dan signifikansi p-value (sig)  $0,13 < 0,05$  dengan probabilitas 0,025. Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya upah mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Panden, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun.

Untuk variabel upah terkait hasil jawaban responden berdasarkan skor item pernyataan yang telah ditentukan dapat dilihat pada variabel deskripsi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Upah**

NO.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan
1.	Sangat Setuju	15	30,6%	Kebanyakan pekerja menjawab setuju yang artinya Upah yang diterima pekerja berdasarkan pekerjaan yang dilakukan
	Setuju	25	51%	
	Netral	2	4,1%	
	Tidak Setuju	7	14,3	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
2.	Sangat Setuju	19	38,8%	Kebanyakan pekerja menjawab sangat setuju yang
	Setuju	18	36,7%	
	Netral	12	24,5%	

	Tidak Setuju	0	0%	artinya upah yang diberikan berdasarkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
3.	Sangat Setuju	4	8,2%	Kebanyakan pekerja menjawab setuju yang artinya pekerja diberi upah berdasarkan keahlian dalam bertani.
	Setuju	24	49%	
	Netral	16	32,7%	
	Tidak Setuju	5	10,2%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
4.	Sangat Setuju	7	14,3%	Kebanyakan pekerja memberi jawaban setuju, artinya pekerja memiliki pengalaman banyak di bidang pertanian.
	Setuju	26	53,1%	
	Netral	15	30,6%	
	Tidak Setuju	1	2%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
5.	Sangat Setuju	3	6,15	Kebanyakan pekerja menjawab netral yang artinya upah yang diterima kadang berdasarkan pengalaman kadang tidak.
	Setuju	17	34,7%	
	Netral	24	49%	
	Tidak Setuju	5	10,2%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
6.	Sangat Setuju	0	0%	Kebanyakan pekerja memberi jawaban netral yang artinya pekerjaan dilakukan kadang berat mudah kadang sulit sehingga pekerja ragu untuk diberi
	Setuju	18	36,7%	
	Netral	31	63,3%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	

				upah dalam jumlah berapapun.
7.	Sangat Setuju	2	4,1%	Kebanyakan pekerja menjawab setuju, artinya pekerja diberi upah sesuai kesulitan lahan tempat bekerja.
	Setuju	20	40,8%	
	Netral	15	30,6	
	Tidak Setuju	12	24,5%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
8.	Sangat Setuju	4	8,2%	Kebanyak jawaban pekerja setuju yang artinya upah yang diterima pekerja berdasarkan banyak pekerjaan yang diberikan.
	Setuju	26	53,1%	
	Netral	15	30,6%	
	Tidak Setuju	4	8,2%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
9.	Sangat Setuju	1	2,0%	Para pekerja kebanyakan menjawab netral, dimana pekerjaan yang diberikan kadang banyak kadang sedikit sehingga pekerja ragu diberikan upah dalam jumlah berapapun.
	Setuju	16	32,7%	
	Netral	31	63,3%	
	Tidak Setuju	1	2,0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	

Sumber: pengolahan data dengan bantuan software SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.15 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya upah menjadi tolak ukur para buruh tani untuk bekerja, ini dibuktikan dari jawaban responden yang kebanyakan memilih setuju atas pernyataan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir yang menyatakan bahwa apabila upah yang dibayarkan layak,



maka loyalitas pekerja akan meningkat dan pekerja akan terus melakukan kewajibannya dan apabila upah yang dibayarkan tidak benar, maka loyalitas pekerja akan turun.<sup>4</sup> Berdasarkan teori faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kristin Juwita dan Umi Khalimah yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja salah satunya besaran upah yang diterima.<sup>5</sup>

Teori tersebut juga di dukung oleh Nitisemito dalam Herdani Widhiastuti dimana terdapat berbagai hal yang menyebabkan turunnya loyalitas pekerja yaitu salah satunya yaitu masalah upah.<sup>6</sup> Diperkuat oleh pendapat Rachmad Budi Suharto yang menyatakan pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan tenaga kerja yang berbakat, meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan/pekerja yang berbakat serta memotivasi.<sup>7</sup>

Hasil tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiyawan tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten” yang mendapatkan hasil bahwa upah secara positif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan artinya semakin baik upah yang diberikan, maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 255.

<sup>5</sup> Juwita dan Khalimah, *Konsep Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, 12.

<sup>6</sup> Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, 13.

<sup>7</sup> Suharto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 107.

<sup>8</sup> Setiyawan, “Pengaruh Upah dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten,” 70.



Hal ini dapat dijelaskan bahwasanya upah merupakan alat untuk bertahan hidup oleh seseorang untuk tidak bergantung pada orang lain, upah yang wajar dan baik akan menambah tingkat kesetiiaannya pekerja pada pemberi kerja. Karena dengan upah yang diberikan tersebut dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhannya, maka oleh karena itu upah berpengaruh terhadap loyalitas pekerja.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap

Berdasarkan analisis data dengan bantuan *software* SPSS 23 dapat diketahui bahwa secara parsial variabel beban kerja memperoleh nilai sebesar  $t_{hitung} 0,644 < t_{tabel} 2,013$  dan  $p-value (sig) 0,523 > 0,05$  dengan probabilitas 0,025 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Pandan, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun.

Terkait jawaban responden mengenai beban kerja, apabila dibuat sebuah tabel deskripsi jawaban responden yang telah diberi skor tertentu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Deskripsi Jawaban Respoden Variabel Beban Kerja**

NO.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan
1.	Sangat Setuju	2	4,1%	Mayoritas pekerja menjawab netral yang artinya beban kerja yang diberikan kadang sangat banyak, kadang juga
	Setuju	8	16,3%	
	Netral	39	76,6%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	

				sedikit.
2.	Sangat Setuju	0	0%	Kebanyakan pekerja memberikan jawaban setuju, artinya pekerja setuju apabila beban kerja yang diberikan berdasarkan kekuatannya.
	Setuju	25	51%	
	Netral	24	49%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
3.	Sangat Setuju	1	2%	Mayoritas pekerja menjawab netral, artinya beban kerja yang diberikan pemberi kerja kadang sulit dan kadang mudah sehingga tidak menjadi masalah bagi pekerja.
	Setuju	15	30,6%	
	Netral	33	67,3%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
4.	Sangat Setuju	1	2%	Kebanyakan para pekerja memberikan jawaban netral yang artinya beban kerja yang diberikan pemberi kerja tidak selalu mudah, namun kadang juga sulit.
	Setuju	15	30,6%	
	Netral	33	67,3%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
5.	Sangat Setuju	8	16,3%	Kebanyakan para pekerja memberi jawaban setuju yang artinya beban kerja terkait waktu yang panjang membuat para pekerja kelelahan.
	Setuju	35	71,4%	
	Netral	6	12,2%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	

6.	Sangat Setuju	12	24,5%	Mayoritas pekerja menjawab pernyataan setuju yang artinya pekerja sering melakukan pekerjaan melebihi jam normal dan ini tidak jadi masalah bagi pekerja.
	Setuju	20	40,8%	
	Netral	17	34,7%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
7.	Sangat Setuju	4	8,2%	Kebanyakan para pekerja menjawab setuju, artinya pekerja merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan mereka dengan beban kerja yang diterima..
	Setuju	45	91,8%	
	Netral	0	0%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
8.	Sangat Setuju	27	55,1%	Kebanyakan para pekerja menjawab pernyataan dengan pilihan setuju yang artinya mereka mengerti tempat pekerjaan mereka menghabiskan energi. Namun mereka tetap bekerja.
	Setuju	5	10,2%	
	Netral	17	35,7%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	

Sumber: Pengolahan Data Dengan Bantuan Software SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.16 dapat ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan pekerja tetap melakukan pekerjaan, meskipun beban kerja yang mereka terima banyak dan berat. Artinya beban kerja tidak menjadi

alasan mereka loyal, akan terdapat alasan lain yang menjadikan pekerja tetap melakukan pekerjaan atau pekerja memiliki alasan loyal tersendiri berdasarkan pendapatan mereka.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang di kemukakan Kristin Juwita dan Umi Khalimah yang mana salah satu faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja adalah salah satunya beban kerja.<sup>9</sup> Mengacu pada pendapat Rachmat Budi Suharto yang menyatakan bahwa kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai harapan berbeda-beda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.<sup>10</sup>

Di jelaskan oleh Lestari dan Ratnasari dalam penelitiannya yaitu beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu kuantitatif berdasarkan banyaknya tugas yang dilakukan dan kualitatif berdasarkan kesulitan tugas yang dilakukan.<sup>11</sup> Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti menganalisis bahwa beban kerja setiap individu berbeda-beda. Karena pada dasarnya setiap orang memiliki kekuatan yang berbeda-beda juga. Terdapat seseorang yang loyal dengan alasan karena pekerjaan sedikit meskipun sulit, demikian sebaliknya pekerjaan banyak namun mudah untuk dilakukan.

---

<sup>9</sup> Juwita dan Khalimah, *Konsep Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, 12.

<sup>10</sup> Ibid., H. 30.

<sup>11</sup> Esther Endang Dwi Lestari Dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam," *Jurnal Trias Politika* 2, No. 2 (2018): 163–177.

Kemudian dalam Ekonomi Islam merujuk pada konsep keadilan sosial dan ekonomi yang dinyatakan oleh Isnaini Harahap dkk bahwa keadilan sosial dan ekonomi yang dijelaskan dalam Islam menginginkan seorang muslim untuk memiliki performa yang efisien dalam menjalankan fungsi berdasarkan pekerjaan yang dijalannya.<sup>12</sup> Artinya seseorang dalam bekerja haruslah memaksimalkan sumber dayanya untuk mencapai tujuan, Ini didukung dengan data bahwasannya pekerjaan buruh tani merupakan pekerjaan yang memiliki resiko kelelahan secara fisik, jadi bagaimanapun ingin mengurangi resiko tersebut tetap ada konsekuensinya.<sup>13</sup>

### 3. Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas kerja

Berdasarkan analisis data dengan bantuan *software* SPSS 23 dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen (upah dan beban kerja) diperoleh nilai sebesar  $f_{hitung} 4,026 > f_{tabel} 3.20$  yang diperoleh dari  $df(1)=2$  dan  $df(2)= 47$  maka diperoleh dari tabel distribusi F dan p-value sig sebesar  $0,024 < 0,05$  dengan probabilitas 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya upah dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Panden, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun.

---

<sup>12</sup> Harahap dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi*, 86.

<sup>13</sup> Trimo, Wawancara, 13 Maret 2022

Untuk mengetahui besaran nilai dari jawaban responden dari variabel loyalitas kerja, maka dibuat suatu tabel deskripsi jawaban responden yang ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja**

NO.	Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan
1.	Sangat Setuju	23	46,9%	Berdasarkan banyaknya responden yang menjawab setuju, artinya para pekerja loyal yang ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan berdasarkan perintah pemberi kerja.
	Setuju	26	53,1%	
	Netral	0	0%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100	
2.	Sangat Setuju	20	40,8%	Mayoritas pekerja menjawab dengan setuju, artinya pekerja menunjukkan loyal dengan penuh tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan.
	Setuju	29	59,2%	
	Netral	0	0%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
3.	Sangat Setuju	25	51%	Berdasarkan banyaknya pernyataan para pekerja yang sangat setuju, artinya para pekerja sangat loyal dengan tetap bekerja dengan
	Setuju	22	44,9%	
	Netral	1	2%	
	Tidak Setuju	1	2%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	



				baik walaupun tidak diawasi.
4.	Sangat Setuju	17	34,7%	Mayoritas pekerja menjawab pernyataan dengan pilihan setuju, artinya pekerja menunjukkan loyalitas dengan siap bekerja dengan siapapun dan kondisi apapun.
	Setuju	30	61,2%	
	Netral	2	4,1%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
5.	Sangat Setuju	28	57,1%	Para pekerja banyak menjawab sangat setuju, yang artinya pekerja loyal dengan menunjukkan kemauan dan senang melakukan pekerjaan bersama-sama.
	Setuju	15	30,6%	
	Netral	4	8,2%	
	Tidak Setuju	2	4,1%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
6.	Sangat Setuju	12	24,5%	Kebanyakan pekerja menjawab pernyataan dengan pilihan setuju, ini artinya para pekerja loyal dengan menunjukkan hubungan pribadi yang baik dengan pemberi kerja.
	Setuju	33	67,3%	
	Netral	4	8,2%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	
7.	Sangat Setuju	11	22,4%	Para pekerja kebanyakan memilih jawaban setuju, artinya para pekerja
	Setuju	32	65,3%	
	Netral	6	12,2	
	Tidak Setuju	0	0%	

	Sangat Tidak Setuju	0	0%	menunjukkan loyalitasnya dikarenakan sikap baik pemberi kerja kepada mereka.
	Total	49	100%	
8.	Sangat Setuju	1	2%	Pekerja banyak memilih jawaban netral, ini bermaksud bahwa mereka bekerja sebagai buruh tani ada yang suka. Namun ada juga karena tidak ada pekerjaan lain selain buruh tani.
	Setuju	10	20,4%	
	Netral	35	71,4%	
	Tidak Setuju	3	6,1%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	49	100%	

*Sumber: Pengolahan Data Dengan Bantuan Software SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.17 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya loyalitas kerja yang ditunjukkan para buruh tani yaitu dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya sikap baik pemberi kerja kepada buruh tani seperti pemberian upah tepat waktu, upah yang tidak terlalu sedikit, adanya upah tambahan. Serta pemberian beban kerja yang dinilai para pekerja tidak memberatkan para pekerja seperti mencarikan teman kerja agar pekerjaan ringan, memberi kepercayaan kepada pekerja dengan bekerja tidak selalu diawasi setiap waktu.

Meskipun banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, namun tidak dapat dipungkiri upah dan beban kerja juga dapat berpengaruh signifikan. Ini dibuktikan dengan pengujian analisis yang dilakukan secara bersama-sama (simultan).

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” yang mendapatkan hasil bahwa semakin baik kompensasi dan beban kerja maka semakin meningkat loyalitas karyawan.<sup>14</sup> Menurut penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Agus Furniture Tahunan Jepara” yang mendapatkan hasil gaji dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin baik gaji dan tidak terlalu beratnya beban kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan.<sup>15</sup>

Hasil menunjukkan bahwa menunjukkan bukti apabila upah yang diberikan baik dan beban kerja yang diberikan wajar dalam artian tidak terlalu berat, maka loyalitas kerja akan meningkat pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Hal ini dapat dijadikan implikasi agar para pemberi kerja memberikan upah kepada para pekerja dengan benar dan tidak terlalu memberikan beban kerja berlebihan kepada para pekerja buruh tani.

---

<sup>14</sup> Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang,” 70.

<sup>15</sup> Susi Cahya, “Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Agus Furniture Tahunan Jepara” (Skripsi, Kudus, IAIN KUDUS, 2020), 74.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan dituangkan dalam hasil pembahasan yang telah di paparkan mengenai pengaruh upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara upah terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun dibuktikan dengan analisis bantuan *software* SPSS 23 yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel upah diketahui memperoleh nilai sebesar  $t_{hitung} 2,579 > t_{tabel} 2,013$  dan signifikansi p-value (sig)  $0,13 < 0,05$  dengan probabilitas 0,025. Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a1$  diterima. Artinya upah sangat berpengaruh terhadap loyalitas para pekerja buruh tani.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun dibuktikan dengan analisis data bantuan *software* SPSS 23, hasil dapat diketahui bahwa secara parsial variabel beban kerja memperoleh nilai sebesar  $t_{hitung} 0,644 < t_{tabel} 2,013$  dan p-value (sig)  $0,523 > 0,05$  dengan probabilitas 0,025 maka  $H_02$  diterima dan  $H_a2$  ditolak. Artinya terdapat faktor lain yang

mempengaruhi beban kerja misalnya seperti kebutuhan akan pekerjaan, kemampuan yang dimiliki pekerja, dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

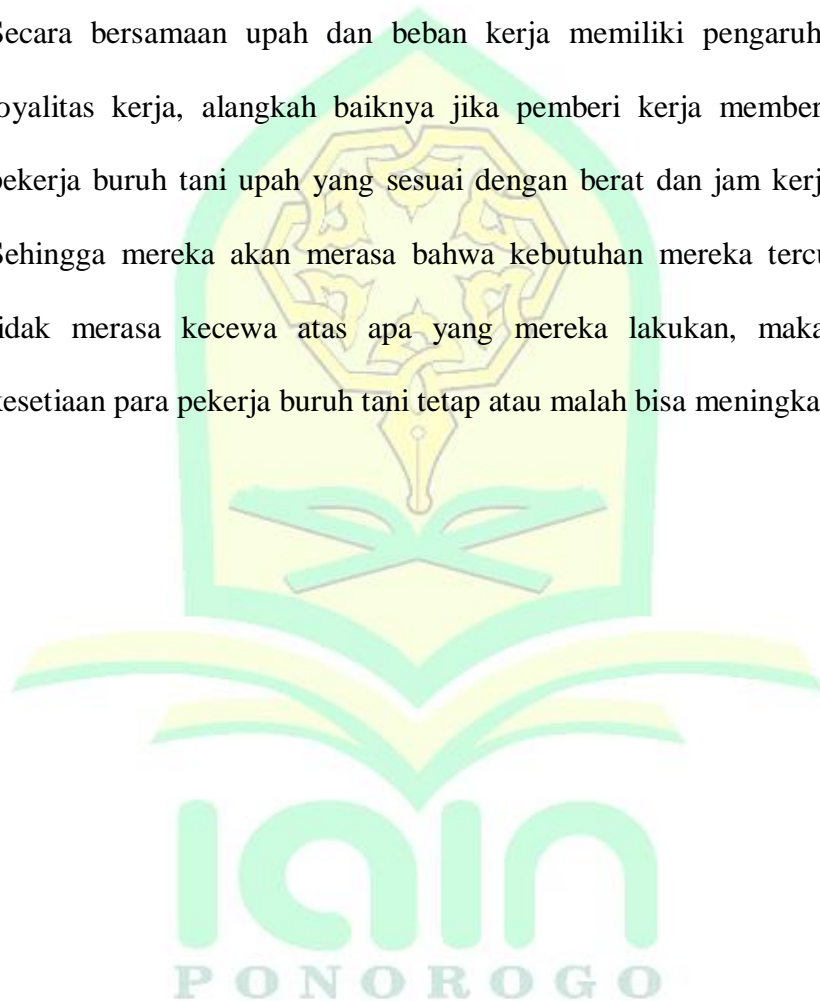
3. Ada pengaruh yang signifikan antara upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun dibuktikan lewat analisis data dengan bantuan *software* SPSS 23 yang hasil dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen (upah dan beban kerja) diperoleh nilai sebesar  $f_{hitung} 4,026 > f_{tabel} 3.20$  yang diperoleh dari  $df(1)=2$  dan  $df(2)= 47$  maka diperoleh dari tabel distribusi F dan p-value sig sebesar  $0,24 < 0,05$  dengan probabilitas 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  3 diterima. Artinya upah dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Panden, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang berasal dari analisis data dan pembahasan mengenai pemaparan pengaruh upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pengupahan pada pekerja, upah yang baik dan pemberian upah yang tepat waktu akan memberikan para pekerja rasa dihormati tidak hanya sebagai buruh kerja. Namun sebagai teman kerja karena *reward* terbaik bagi pekerja yaitu dihargai, agar pekerja tidak merasa kesetiiaannya tidak sia-sia.

2. Walaupun berdasarkan hasil beban kerja tidak memberikan pengaruh lebih, namun pemberian beban kerja yang tidak terlalu berat dan relatif sesuai dengan kemampuan pekerja serta waktu istirahat yang cukup akan memberikan para pekerja rasa tidak terlalu lelah dan menguras tenaga lebih. Sehingga pekerja akan tetap loyal dan produktif.
3. Secara bersamaan upah dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja, alangkah baiknya jika pemberi kerja memberikan para pekerja buruh tani upah yang sesuai dengan berat dan jam kerja mereka. Sehingga mereka akan merasa bahwa kebutuhan mereka tercukupi dan tidak merasa kecewa atas apa yang mereka lakukan, maka dari itu kesetiaan para pekerja buruh tani tetap atau malah bisa meningkat.





## DAFTAR PUSTAKA

### Daftar Pustaka Buku

- Abdullah, Ma'ruf. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Affandi, Azhar, Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0)*. Serang: Bintang Visitama Publisher, 2018.
- Anwar, Hairil dan Padli. *Manajemen Sumberdaya Manusia: MSDM*. Banjarmasin: Poliban Press, 2020.
- Ardial. *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1 ed. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018.
- Arifin, Johar. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- Budiarsa, I Komang. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, dan Alicia Velma. *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)*. Sukabumi: CV. Jejak, 2020.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPAM Press, 2019.
- Gandung, Muhammad. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. Serang: CV. AA Rizky, 2021.
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Handoko, T Hani. *Manajemen*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- Harahap, Isnaini, Yenni Samri Julianti Nasution, Marliyah, dan Rahmi Syahriza. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

- Hardani, Nur Hikmatul Aulia, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, dan Ria Rohmatul Istiqomah. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuisisioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019.
- Hermawan, Sigit dan Amirullah. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. 1 ed. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- Indra P., I Made, dan Eka Cahyaningrum. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. 1 ed. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019.
- Ismail, Fajri. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. 1 ed. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Juwita, Kristin, dan Umi Khalimah. *Konsep Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. 1 ed. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 1 ed. Depok: Rajawali Press, 2019.
- Leuwol, Natasya Virginia, Paulina Wula, Bonaraja Purba, Ismail Marzuki, Diah Puji Nali Brata, Moh. Yusuf Efendi, Masrul, dkk. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniawati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, dkk. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Pekerja*. 1 ed. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Mulia, Rizki Afria. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021.
- Mulyani, Sri. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Thesis dan Karya Ilmiah*. 1 ed. Jakarta: Kencana, 2011.

- Purnomo, Albert Kurniawan. *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing, 2019.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group, 2017.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Safitri, Idah Umdah. "Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa." Tesis, UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2021.
- Santoso, Sigih. *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. 1 ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. 2 ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Statistik untuk Penelitian*. 26 ed. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharto, Eko Budi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Samarinda: RV Pustaka Horizon, 2021.
- Sukirno, Sadono. *Manajemen*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- . *Mikroekonomi Teori Pengantar*. 3 ed. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Sulasih, Sardjana Orba Manullag, Bonaraja Purba, Mardia, Pratiwi Bernadetta Bernadetta Purba, Nina Mistriani, Janner Simarmata, dkk. *Studi Kelayakan Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Suryadana, M. Liga, dan Iwan Sidharta. *Manajemen Sumberdaya Manusia Industry Hospitality*. 1 ed. Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- Tim Visti Yustisia. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan*. Depok: Huta Media, 2016.

- Unaradjan, Dominikus Dolet. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1 ed. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Widhiastuti, Hardani. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Semarang University Press, 2012.
- Yulistiono, Agus, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, Dini Hanifa Sari, Lina Marlina, Hikmah, Encep Saefullah, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Cirebon: Penerbit Insania, 2021.
- Yusuf, Muhammad, dan Lukman Daris. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press, 2019.
- Yusuf, Yustifa, Hardi Suyitno, Sukestiyarno, dan Isnarto. *Pengantar Dasar Statistika Berbasis Masalah*. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2020.
- Zamzam, H. Fakhry, dan Havis Aravik. *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.

#### **Daftar Pustaka Skripsi dan jurnal**

- Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji, dan Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan Perum Jasa I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo).” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3, no. 2 (2016).
- Cahya, Susi. “Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Agus Furniture Tahunan Jepara.” *Skripsi*, IAIN KUDUS, 2020.
- Dwi Lestari, Esther Endang, dan Sri Langgeng Ratnasari. “Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam.” *Jurnal Trias Politika* 2, no. 2 (2018).
- Fajarullaili, Nurul Asyifah. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.” *Skripsi*, UIN Sunan Ampel, 2018.
- Haryani, Piki. “Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan SPA Muslimah Kota Bengkulu.” *Skripsi*, IAIN Bengkulu, 2016.

Heryati, Agustina. "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 1, no. 2 (2016).

Safitri, Idah Umdah. "Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa." Tesis, UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2021.

Setiyawan, Ari. "Pengaruh Upah dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten." Skripsi, Universitas Widya Dharma Klaten, 2015.

Wahyuni, Dhista Desi. "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo." Skripsi, IAIN PONOROGO, 2021.

#### **Daftar pustaka wawancara, observasi dan sumber lain**

BPS, "Perkembangan Upah Pekerja/Buruh" dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/06/15/1835/upah-nominal-mei-2021-naik-sebesar-0-14-persen.html> (di akses pada tanggal 25 Mei 2022, jam 09.46).

Data SDGS Desa Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Nasional Berkelanjutan tahun 2020.

Observasi, di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, 27 Oktober 2021

Observasi, Di Dukuh Musir, Dusun Pandean Pada 5 Maret 2022

Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) Pupuk Bersubsidi 2022 Kelompok Tani Sari Kismo, Kecamatan Dagangang, Desa Banjarsari Wetan.

Wawancara dengan Sekretaris Desa Banjarsari Wetan Handono Pada 26 Februari 2022

Wawancara dengan Ketua Kelompok Tani Sarikismo Wijianto pada 27 Oktober 2021

Wawancara dengan Anggota Kelompok Tani Sarikismo Rusman Pada 17 Januari 2022



Wawancara dengan Sekretaris Kelompok Tani Sari Kismo Roni Pada 5 Januari 2022  
Wawancara dengan Mantan Ketua RT Dukuh Nggayungan Kuswanto Pada 26 Februari 2022

Wawancara dengan Pamong Desa Banjarsari Wetan Jamin Pada 26 Februari 2022

Trimono, Wawancara, 13 Maret 2022





## LAMPIRAN

### Lampiran I

#### KUISIONER PENELITIAN “PENGARUH UPAH DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA” (Studi Kasus Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun)

---

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu responden**

**Di tempat**

Assalamualaikum Wr. Wb. Saya adalah mahasiswa dari Institut Agama Islam Negeri Ponorogo sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani, dimana data yang diperoleh dari kuisisioner ini digunakan untuk bahan analisis data dalam penelitian. Manfaat dari penelitian ini yaitu nantinya hasil penelitian digunakan untuk memberi masukan kepada pemberi kerja, oleh karena itu mohon kesediaan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini berdasarkan kondisi sebenarnya. Wassalamualaikum Wr. Wb.

**Petunjuk Pengisian:**

Berilah tanda (√) untuk mengisi setiap pernyataan yang tertera berikut dengan memilih salah satu kolom kode.

**Identitas Responden**

Nama :

Tempat Tinggal (Dukuh/RT) :

Usia :  15-29 tahun       30-44 tahun  
 45-59 tahun       60-74 tahun  
 75-89 tahun

**Keterangan kode jawaban:**

Skor	Kode	Keterangan
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	N	Netral
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

**X<sub>1</sub> (Upah)**

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Tingkat Tanggung Jawab</b>					
Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Upah yang saya terima sesuai dengan ketepatan saya menyelesaikan pekerjaan					
<b>Kualifikasi</b>					
saya menerima upah berdasar keahlian saya dalam bertani					
<b>Pengalaman</b>					
Saya memiliki pengalaman banyak dalam bidang pertanian					
Upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman yang saya miliki					

<b>Kondisi Kerja</b>					
Pekerjaan saya mudah sehingga saya menerima upah dalam jumlah berapapun					
Upah saya sesuai dengan kesulitan lahan tempat saya bekerja					
<b>Tugas</b>					
Upah yang saya terima sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Pekerjaan saya sedikit sehingga saya menerima upah dalam jumlah berapapun					

**X<sub>2</sub> (Beban Kerja)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Pelimpahan Tugas</b>					
Tugas yang diberikan kepada saya sangat banyak					
Tugas yang saya terima berdasarkan kekuatan saya					
<b>Tingkat Kesulitan Pekerjaan</b>					
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat sulit untuk dilakukan					
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat mudah untuk dilakukan					

<b>Lamanya Waktu Kerja</b>					
Semakin lama waktu kerja, semakin membuat saya lelah					
<b>Waktu Lembur</b>					
Saya sering berkerja lebih dari jam normal buruh tani					
<b>Lingkungan Kerja</b>					
Saya merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan saya sekarang					
Lahan tempat saya berkerja menghabiskan banyak energi					

**Y (Loyalitas Kerja)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Taat Pada Peraturan</b>					
Saya melakukan pekerjaan berdasarkan perintah pemberi kerja					
<b>Tanggung Jawab</b>					
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan pemberi kerja					
Saya bekerja dengan baik walalupun tidak diawasi oleh pemberi kerja					
<b>Kemauan Untuk Bekerjasama</b>					
Saya siap bekerja dengan siapapun dalam					

kondisi apapun					
Saya senang melakukan pekerjaan secara bersama-sama					
<b>Hubungan Antar Pribadi</b>					
Saya kenal dengan baik terhadap pemberi kerja					
Saya senang terhadap sikap pemberi kerja terhadap saya					
<b>Kesukaan Terhadap Pekerjaan</b>					
Saya suka terhadap pekerjaan saya menjadi buruh tani seperti sekarang					



## Lampiran II

Tabel I

## Tabulasi Variabel Upah

No. Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	jumlah
1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	28
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
3	2	5	2	4	2	3	5	5	4	32
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	33
6	5	4	4	4	4	3	4	5	3	36
7	5	5	4	4	4	3	4	4	3	36
8	2	5	2	3	3	3	3	3	3	27
9	4	3	3	4	3	3	2	3	3	28
10	5	4	3	4	3	4	3	4	3	33
11	4	5	4	5	4	3	3	4	3	35
12	4	3	3	4	3	3	2	3	3	28
13	5	5	5	5	4	4	2	2	3	35
14	4	4	3	3	3	3	2	4	3	29
15	5	5	5	2	3	3	3	5	4	35
16	5	5	4	4	4	4	2	4	3	35
17	5	5	4	4	4	3	3	4	3	35
18	2	4	3	4	3	3	2	3	3	27
19	5	5	4	3	3	4	2	3	4	33
20	5	3	4	4	3	3	3	4	3	32
21	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
22	4	5	3	4	3	4	3	3	4	33



23	5	5	3	4	2	4	3	3	4	<b>33</b>
24	5	5	4	3	3	3	2	2	4	<b>31</b>
25	2	5	2	4	2	3	2	2	3	<b>25</b>
26	2	5	4	5	3	3	4	4	3	<b>33</b>
27	4	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>30</b>
28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
29	4	3	4	3	3	3	2	3	3	<b>28</b>
30	4	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>34</b>
31	4	4	4	3	3	3	4	4	3	<b>32</b>
32	4	3	2	3	3	4	3	3	4	<b>29</b>
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>35</b>
34	3	4	3	3	3	4	2	2	3	<b>27</b>
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>34</b>
36	4	4	4	5	4	3	4	4	2	<b>34</b>
37	4	5	4	4	4	3	4	4	4	<b>36</b>
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>35</b>
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>37</b>
40	5	4	5	5	5	3	4	4	5	<b>40</b>
41	4	4	4	3	2	3	4	4	3	<b>31</b>
42	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>34</b>
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>35</b>
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
45	5	4	3	5	3	4	4	5	3	<b>36</b>
46	3	3	2	3	3	4	3	3	4	<b>28</b>
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>28</b>
48	4	3	4	4	4	4	4	4	3	<b>34</b>
49	4	3	3	3	2	3	2	4	3	<b>27</b>

## Lampiran III

**Tabel I**  
**Tabulasi Data Variabel Beban Kerja**

No. Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	jumlah
1	3	3	3	3	4	5	4	4	<b>29</b>
2	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>25</b>
3	4	3	3	3	5	4	4	5	<b>31</b>
4	5	4	4	4	5	4	5	4	<b>35</b>
5	3	3	3	3	5	4	4	5	<b>30</b>
6	3	4	4	5	5	4	4	5	<b>34</b>
7	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>26</b>
8	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>26</b>
9	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>26</b>
10	4	3	4	3	5	5	4	5	<b>33</b>
11	3	3	3	3	4	5	4	3	<b>28</b>
12	3	3	4	4	3	4	4	5	<b>30</b>
13	5	4	4	4	5	5	5	4	<b>36</b>
14	3	3	4	4	5	4	4	5	<b>32</b>
15	3	4	4	4	4	4	5	4	<b>32</b>
16	3	4	5	3	4	3	4	3	<b>29</b>
17	3	4	3	3	4	3	4	3	<b>27</b>
18	4	4	4	3	4	5	4	5	<b>33</b>
19	3	4	3	3	4	5	4	5	<b>31</b>
20	3	4	3	4	4	5	4	5	<b>32</b>
21	3	4	4	3	3	3	4	3	<b>27</b>
22	3	4	3	4	4	4	4	5	<b>31</b>
23	3	4	4	4	5	4	4	5	<b>33</b>

24	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>26</b>
25	3	4	3	3	4	5	4	5	<b>31</b>
26	4	4	3	3	4	5	4	5	<b>32</b>
27	3	4	3	3	4	3	4	3	<b>27</b>
28	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>26</b>
29	3	4	3	3	4	3	4	3	<b>27</b>
30	3	4	3	3	3	4	4	5	<b>29</b>
31	3	4	3	3	4	4	4	5	<b>30</b>
32	3	4	4	3	4	3	4	5	<b>30</b>
33	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>33</b>
34	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>26</b>
35	3	4	3	3	4	4	4	5	<b>30</b>
36	4	3	4	4	4	4	4	5	<b>32</b>
37	3	3	3	3	4	5	4	5	<b>30</b>
38	4	3	3	3	4	3	4	3	<b>27</b>
39	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>33</b>
40	3	3	3	3	4	4	4	5	<b>29</b>
41	3	3	3	3	4	4	4	5	<b>29</b>
42	3	3	3	4	4	5	4	5	<b>31</b>
43	3	3	3	4	4	3	4	3	<b>27</b>
44	3	3	3	4	4	3	4	3	<b>27</b>
45	3	4	4	3	4	3	4	3	<b>28</b>
46	3	3	3	4	4	4	4	5	<b>30</b>
47	3	3	3	3	4	5	4	5	<b>30</b>
48	3	3	3	3	4	4	4	5	<b>29</b>
49	3	3	3	3	4	4	4	5	<b>29</b>

## Lampiran IV

Tabel I

Tabulasi data variabel loyalitas kerja

No. Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	jumlah
1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	5	5	5	4	5	5	4	3	36
4	5	4	4	4	4	5	5	4	35
5	5	5	5	4	5	4	4	3	35
6	5	5	5	4	5	5	5	4	38
7	5	5	5	5	5	4	4	3	36
8	4	4	5	5	5	4	4	3	34
9	4	4	4	4	5	4	4	3	32
10	5	5	2	4	5	5	4	3	33
11	4	4	5	5	5	4	4	3	34
12	4	4	4	4	5	4	4	3	32
13	4	4	4	4	4	4	3	3	30
14	4	4	4	5	2	3	5	4	31
15	4	5	5	5	5	5	4	3	36
16	5	5	5	5	5	4	5	4	38
17	5	4	5	4	5	5	4	3	35
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30
19	5	4	4	4	3	4	5	4	33
20	4	5	4	3	2	5	5	4	32
21	4	4	5	5	5	3	4	3	33
22	5	4	5	4	5	5	4	3	35
23	5	4	4	5	5	4	4	3	34



## Lampiran V

**Tabel V.I**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Upah**

## Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.total
x1.1 Pearson Correlation	1	,004	,585**	,177	,381**	,281	,055	,273	,205	,618**
Sig. (2-tailed)		,979	,000	,225	,007	,050	,707	,058	,157	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.2 Pearson Correlation	,004	1	,171	,202	,050	-,031	,099	,025	,121	,333*
Sig. (2-tailed)	,979		,240	,163	,734	,833	,501	,866	,408	,019
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.3 Pearson Correlation	,585**	,171	1	,280	,664**	,058	,281	,328*	,170	,738**
Sig. (2-tailed)	,000	,240		,052	,000	,690	,051	,021	,242	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.4 Pearson Correlation	,177	,202	,280	1	,456**	,101	,351*	,199	-,080	,542**
Sig. (2-tailed)	,225	,163	,052		,001	,489	,014	,170	,583	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.5 Pearson Correlation	,381**	,050	,664**	,456**	1	,248	,427**	,290*	,234	,750**
Sig. (2-tailed)	,007	,734	,000	,001		,085	,002	,043	,106	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.6 Pearson Correlation	,281	-,031	,058	,101	,248	1	,077	-,058	,363*	,333*



	Sig. (2-tailed)	,050	,833	,690	,489	,085		,597	,695	,010	,020
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.7	Pearson Correlation	,055	,099	,281	,351*	,427**	,077	1	,677**	,247	,654**
	Sig. (2-tailed)	,707	,501	,051	,014	,002	,597		,000	,087	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.8	Pearson Correlation	,273	,025	,328*	,199	,290*	-,058	,677**	1	,078	,596**
	Sig. (2-tailed)	,058	,866	,021	,170	,043	,695	,000		,595	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.9	Pearson Correlation	,205	,121	,170	-,080	,234	,363*	,247	,078	1	,410**
	Sig. (2-tailed)	,157	,408	,242	,583	,106	,010	,087	,595		,003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.tot al	Pearson Correlation	,618**	,333*	,738**	,542**	,750**	,333*	,654**	,596**	,410**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,003	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





x2.8	Pearson Correlation	,109	-,005	,065	,236	,314*	,695**	-,066	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,456	,976	,656	,103	,028	,000	,654		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x2.total	Pearson Correlation	,598**	,312*	,517**	,562**	,605**	,684**	,489**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





y.6	Pearson Correlation	,317*	,359*	,140	-,237	,126	1	,269	,169	,480**
	Sig. (2-tailed)	,026	,011	,337	,101	,387		,062	,247	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y.7	Pearson Correlation	,328*	,283*	,206	,030	-,133	,269	1	,822**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,021	,048	,155	,835	,363	,062		,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y.8	Pearson Correlation	,130	,098	,055	-,051	-,211	,169	,822**	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,374	,501	,710	,729	,145	,247	,000		,002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y.total	Pearson Correlation	,636**	,603**	,629**	,342*	,530**	,480**	,615**	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,002	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran VI

Tabel VI.I  
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Upah

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	9

Tabel VI.II  
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,675	8

Tabel VI.II  
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Loyalitas Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,628	8



## RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Aziz Rivai
2. Tempat & Tgl. Lahir : Madiun, 30 Desember 1999
3. Alamat Rumah : Ds. Banjarsari Wetan, Kec. Dandangan,  
Kab. Madiun.
4. HP : 085791768120
5. E-mail : [azizrivai26@gmail.com](mailto:azizrivai26@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. 2006-2011 MI Prambon
  - b. 2012-2014 MTSN Sewulan
  - c. 2015-2017 MAN 2 Kota Madiun
2. Karya Ilmiah
  - a. Publish Jurnal Pengabdian Masyarakat UPN Jogjakarta Tahun 2021

Ponorogo, 14 April 2022

Aziz Rivai  

---

NIM. 401180019

## Aziz Rivai

## ORIGINALITY REPORT

<b>25%</b> SIMILARITY INDEX	<b>25%</b> INTERNET SOURCES	<b>13%</b> PUBLICATIONS	<b>12%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>etheses.iainponorogo.ac.id</b> Internet Source	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>eprints.walisongo.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repo.uinsatu.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.iainkudus.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Jayabaya University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repository.radenfatah.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

