

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka.

1. Lingkungan Kerja.

a. Pengertian Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Tyssen, lingkungan kerja mendefinisikan sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.⁹

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan kerja yang dimiliki perusahaan serta hubungan kerja yang terjalin demi menghasilkan suatu pekerjaan yang baik, dimana setiap sumber daya yang dimiliki tersebut harus mendukung sepenuhnya untuk menghasilkan kualitas kerja yang diinginkan. Perusahaan harus dapat membentuk suasana kerja yang nyaman serta aman dan sesuai kebutuhan serta

⁹ Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya : CV Jakad Publishing Surabaya , 2018), hlm. 40.

keinginan karyawan agar dapat terciptanya kepuasan yang berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

b. Urgensi Lingkungan Kerja Dalam Islam

Dalam lingkungan kerja, hubungan kerja sebenarnya yang paling harus diutamakan. Adanya ketidaksesuaian pendapat memang hal yang wajar, namun sikap menghargai itulah yang diperlukan. Sebagaimana dinyatakan dalam Al Qur'an surat Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. (Ali Imran : 159)

Dari ayat tersebut dapat dimaknai bahwa dalam suatu hubungan kerja janganlah kita bersikap keras kepala, karena dengan itu tidak akan tercipta suasana yang kondusif. Mudah memaafkan dan mau untuk bermusyawarah dalam segala urusan pekerjaan. Lalu Allah menekankan untuk kita selalu bertawakkal kepada Nya.

c. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.

Alex S. Nitisemoto menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu:¹⁰

1) Lingkungan Kerja Internal.

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja Eksternal.

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Jadi dapat dikatakan juga merupakan lingkungan yang secara tidak langsung mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Faktor –faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :¹¹

1) Lingkungan Kerja Fisik.

Kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kondisi jiwa seseorang. Dimana ketika lingkungan kerja mereka mendukung, maka hasil kerja akan optimal, aman dan nyaman. Dalam hal ini

¹⁰ Agung Prikantono, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019), hlm.21.

¹¹ Eddy Sanusi S, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta : Penebar Media Pustaka, 2020), hlm. 56-68.

Sedarmayanti menguraikan beberapa faktor yang berkaitan dengan suatu lingkungan kerja dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- b) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja.
- c) Kebisingan di tempat kerja.
- d) Kebersihan di tempat kerja
- e) Dekorasi/ tata ruang di tempat kerja.
- f) Keamanan di tempat kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Menurut Suryadi Perwiro Sentoso yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Alex Nitisemito perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu

- a) Hubungan Kerja Antarkaryawan dengan Pimpinan

Sikap atasan ini sangat memberikan pengaruh terhadap bawahan dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang

bersahabat, saling menghormati dan menghargai sangat diperlukan untuk membangun hubungan kerjasama yang baik. Sikap bersahabat ini akan menimbulkan rasa betah terhadap karyawan untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b) Hubungan Kerja antar Karyawan.

Hubungan kerja ini sangat diperlukan untuk memperlancar melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang diharuskan bekerja secara kelompok. Apabila ada konflik maka akan mempengaruhi semangat kerjanya.

2. Kepuasan Kerja.

a. Pengertian Kepuasan Kerja.

Menurut Jex, *“Job satisfaction essentially represents employees feelings of positive affect toward their job or job situation.”* Artinya kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan. Sedangkan menurut McKenna, *“ Job satisfaction is associated with how well our personal expectations at work are in line with outcomes.”* Yaitu kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekspektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang dicapai.¹²

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan

¹² Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI), 2017), hlm.63.

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Timbulnya sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹³ Sedangkan menurut Locke, Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional positif dari penilaian pekerjaan, atau aspek tertentu dari pekerjaan. Dimana seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, atau sebaliknya jika memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya berarti menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. (Greenberg dan Baron).¹⁴

Menurut hasil penelitian Onsardi, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan.¹⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk terciptanya suatu kinerja atau hasil yang baik tentunya dipengaruhi juga oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas ketika sesuatu yang mereka terima sesuai dengan yang

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm.75.

¹⁴ Raja Oloan T, *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm.58.

¹⁵ Onsardi, "Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Bengkulu", *Jurnal Costing*, Vol.2. No.1, 2018, hlm.3.

mereka harapkan. Dan dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan berkaitan dengan situasi kerja dan hubungan kerja.

b. Urgensi Kepuasan kerja dalam Islam

Tingkat kepuasan kerja seseorang pastinya akan berbeda tergantung dengan penilaiannya terhadap pekerjaan. Seseorang yang cenderung puas mereka akan menerima keadaan atau situasi perusahaan apa pun keadaannya. Dalam Islam banyak ayat Al Qur'an yang menjelaskan tentang kepuasan kerja antara lain surat AL Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 ادْمُرُوا فَادْمُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

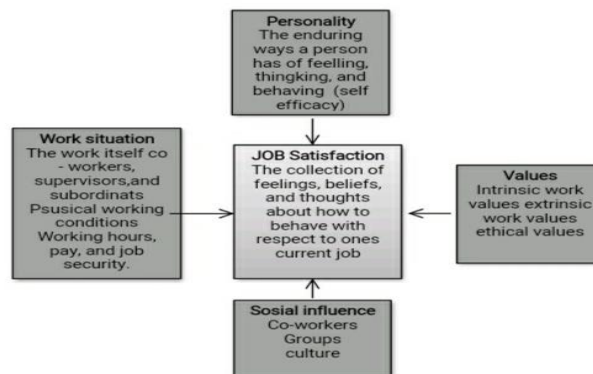
Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (Al Mujadalah: 11)

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan suatu kepuasan dalam bekerja, tidak cukup dengan apa yang diterima kita. Tetapi, kita harus senantiasa untuk bersikap sabar atau berlapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dimana sikap inilah yang ditekankan dalam ayat tersebut merupakan cara ampuh dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan.

c. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut George dan Jones, faktor-faktor penentu kepuasan kerja diilustrasikan seperti gambar 2.1. Dimana pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang meliputi: kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan pekerjaan saat ini yang ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut:¹⁶

- 1) *Personality* (cara yang tahan lama seseorang memiliki perasaan, berpikir, dan berperilaku)
- 2) *Value* (nilai-nilai kerja instrinsik, nilai-nilai kerja ekstrinsik, nilai-nilai etis)
- 3) *Work situation* (pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor dan bawahan, kondisi pekerjaan fisik, jam kerja, gaji, dan keamanan kerja),
- 4) *Social influence* (rekan kerja, kelompok, budaya)



Gambar 2. 1 Determinant of Job Satisfaction

¹⁶ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja.....*, hlm. 66-67.

Menurut Luthans ada lima dimensi karakteristik kepuasan kerja yang cenderung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu:¹⁷

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), yaitu pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Upah (*pay*), yaitu jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas atau sesuai bagi karyawan.
- 3) Kesempatan promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk maju atau promosi jabatan dalam organisasi.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja (*coworkers*), yaitu rekan kerja pandai memberikan dukungan secara teknis maupun secara sosial.

d. Studi Kepuasan Kerja Herzberg

Pada akhir tahun 1950-an, Frederick Herzberg melakukan survei terhadap 200 akuntan dan insinyur mengenai kepuasan kerja. Dia mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka pada waktu tertentu dan juga mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat mereka puas dengan pekerjaannya. Dan hasil yang dia temukan adalah sebagai berikut :¹⁸

¹⁷ Ibid, hlm.66.

¹⁸ Madura Jeff, *Pengantar Bisnis Edisi 4 Buku 2*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007), hlm.10-11.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Herzberg

Faktor – Faktor Umum yang Diidentifikasi oleh Para Pekerja yang Tidak Puas.	Faktor – Faktor Umum yang Diidentifikasi oleh Para Pekerja yang Puas.
Kondisi kerja	Pencapaian
Supervise	Tanggung Jawab
Gaji	Pengakuan
Keamanan kerja	Kemajuan
Status	Pertumbuhan

Karyawan menjadi tidak puas ketika mereka memandang faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang tercantum di kolom faktor – faktor tidak puas dengan faktor *hygiene* (*hygiene factor*) tidak memadai. Karyawan pada umumnya puas ketika faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang tercantum pada kolom puas dengan faktor motivasional (*motivational factor*) tersedia.

Hasil dari penelitian Herzberg ini menunjukkan bahwa faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus memadai guna mencegah timbulnya ketidakpuasan karyawan. Tetapi kondisi kerja dan gaji yang lebih tidak selalu menimbulkan pada tingkat kepuasan yang tinggi. Melainkan tingkat kepuasan yang tinggi dari seorang karyawan lebih mudah dicapai dengan menawarkan manfaat tambahan seperti tanggung jawab. Semakin banyak karyawan diberikan tanggung jawab, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dan memotivasi untuk lebih produktif.

Studi yang dilakukan Herzberg ini dikenal dengan teori *Two-Factor Theory* dimana dalam teori ini ini dikategorikan sebagai *motivasional* dan

hygiene factor. Dalam teori ini dijelaskan bahwa faktor tersebut antara lain:¹⁹

Dissatisfaction disebut *ekstrinsik factor/factor hygiene* atau faktor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika tidak terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor-faktor *hygiene* adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan. Selanjutnya, *Satisfaction* disebut juga *intrinsic factor/motivator factor*. Adapun yang termasuk faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri.

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi pekerjaan akan membantu terciptanya kepuasan kerja. Hanya saja harus disertai dengan pemberian manfaat, agar nantinya karyawan merasa bahwa mereka dibutuhkan disana. Namun dalam pemberian tanggung jawab tersebut harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan dan disertai dengan pengarahan serta pengawasan yang berlanjut. Karyawan biasanya akan merasa senang jika mereka diberikan perhatian oleh sekitarnya, dibandingkan dengan dia mendapat fasilitas bagus dan gaji yang mencukupi tetapi hubungan kerja yang tidak harmonis menjadi beban tersendiri.

¹⁹ Kaswan, *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 100-101.

e. Dampak ketidakpuasan kerja.

Dampak dari ketidakpuasan pekerja dapat dilihat dari model teoretik yang dinamakan model EVLN-model dimana terdiri dari:²⁰

1. *Exit*. Respon *exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Respon *voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Respon *loyalty* berarti sikap positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.
4. *Neglect*. Respon *neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan

3. Loyalitas Karyawan.

a. Pengertian Loyalitas Karyawan.

Kata loyal, berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai patuh, setia. Dan kata loyalitas sendiri diartikan sebagai

²⁰ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 144-145.

kepatuhan dan kesetiaan.²¹ Sedangkan menurut *Oxford Dictionary*, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal* dimana didefinisikan sebagai *giving or showing firm and constant support to a person or institution*. Artinya secara bebas adalah suatu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan.²²

Dikaitkan dengan pengertian loyalitas konsumen bahwa konsumen yang loyal dihasilkan dari konsumen yang puas. Tetapi konsumen yang puas saja tidak menjamin bahwa dia loyal. Bisa saja ketika dia menginap disuatu hotel, tetapi karena ada hotel lain yang mawarkan konsep yang berbeda, tergoda untuk berpindah hotel. Ia bukannya tidak puas dengan hotel lama, tetapi hotel yang baru ini menawarkan *value* yang lebih baik. Begitu pula dengan karyawan yang loyal harus dimulai dengan karyawan yang puas. Karena puas ini berasal dari hati dan tidak bisa dipaksakan. Loyalitas harus diciptakan dengan memberikan *value* yang pas.²³

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap patuh dan setia terhadap perusahaan yang dimiliki karyawan karena merasa puas dengan yang diberikan oleh perusahaan ditunjukkan dengan sikap memberi dukungan yang kuat.

²¹ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/loyal/> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/loyalitas/> diakses melalui situs *loyal, loyalitas* pada tanggal 19 Januari 2021

²² Ali Chaeruddin, Inta H.R, dan Velma A, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi : CV Jejak, 2020), hlm.90-91.

²³ Prasetya M Brata, *Provokasi : Mensiasati Pikiran, Meraih Keberuntungan*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 209-210.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu :²⁴

1. Faktor keamanan. Meliputi masa jabatan seseorang, kecukupan gaji, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.
2. Faktor kenyamanan. Meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja yang manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.
3. Faktor tantangan. Meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

c. Aspek Loyalitas Karyawan.

Terdapat beberapa aspek yang dapat dilihat untuk mengukur loyalitas. Aspek-aspek loyalitas kerja tersebut antara lain :²⁵

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antarpribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

d. Kedudukan Loyalitas Karyawan Dalam Islam.

Dalam islam loyalitas terkenal dengan istilah *al-wala' al-bara'*. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian salah satunya berpandangan

²⁴ Ali Chaeruddin, Inta H.R, Velma A, *Sumber Daya Manusia...*, hlm 93.

²⁵ Ibid, hlm. 95-96.

bahwa *al-wala'* adalah loyalitas dan kecintaan kepada Allah dan Rasul-Nya serta kaum mukmin. Sedangkan *al-Bara'* adalah benci dan berlepas diri dari musuh-musuh Allah dan Rasul-Nya serta musuh-musuh kaum mukmin. Konsep loyalitas ini dalam islam terkait dengan persoalan keimanan, yang dimana sikap loyalitas dalam islam tidak bersifat membabi buta. Artinya seseorang harus senantiasa kritis, kapan ia harus loyal (*al-wala'*) dan kapan ia harus tidak loyal atau berlepas diri (*al-bara'*). Dalam kaitanya ini, dapat dilihat firman Allah berikut ini :²⁶

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ
زَكَاةُونَ

Sesungguhnya penolongmu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman yang menegakkan salat dan menunaikan zakat seraya tunduk (kepada Allah). (al-Maidah :55).

Dari ayat ini dapat dimaknai bahwa setiap muslim janganlah menunjukkan sikap *wala'* kepada kaum Yahudi. Karena hanya Allah dan Rasul-Nya serta kaum mukmin yang menjadi *wali* bagi setiap mukmin, dan selain itu yang menjadi musuh Allah tidak boleh dijadikan *wali*.

Melihat dari cerita Nabi Sulaiman as, loyalitas dapat menjadi suatu pilar kesuksesan kerajaannya hingga menjadi kerajaan yang makmur. Salah satu alasannya adalah karena Nabi Sulaiman as memiliki bawahan yang sangat loyal terhadap kerajaannya. Mereka memiliki sikap yang patuh dan disiplin.²⁷ Salah satu bentuk sikap lain dimana seseorang itu loyal adalah taat aturan atau patuh terhadap aturan. Menurut Onsardi *et al*

²⁶ Ichwan Fauzi, *Etika Islam*, (t.tp : Wisdom Science Sea), hlm. 73-74.

²⁷ Ibnu Mas'ud, *The Leadership Of Sulaiman*, (Yogyakarta: Noktah, 2018), hlm.118.

indikator dalam loyalitas karyawan adalah “mentaati peraturan, kesanggupan dalam melaksanakan tugas, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki dan sikap kerja.”²⁸. Allah pun memerintahkan untuk senantiasa taat aturan, sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat Ali Imran : 103 :

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً
فَالْفُ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَاصْبِرْتُمْ بِنِعْمَةِ إِخْوَانِكُمْ عَلَىٰ شَقَا حُمْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَانقَذَكُم
مِّنْهَا ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk. (Ali Imran: 103)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa sudah seharusnya karyawan itu taat dengan aturan yang sudah ditetapkan demi memudahkan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dan juga selain patuh terhadap peraturan adalah diperlukannya sebuah tanggung jawab. Karyawan yang loyal tidak akan melupakan kewajiban serta tugas yang diberikan kepadanya. Poerwopoespito, menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam

²⁸ Onsardi, *Loyalitas Karyawan....*, hlm.2.

bekerja.²⁹ Islam mengajarkan untuk senantiasa melaksanakan tanggung jawab yang telah diterima, sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al An'am : 61:

وَهُوَ الْقَاهِرُ فَوْقَ عِبَادِهِ وَيُرْسِلُ عَلَيْكُمْ حَفَظَةً حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَكُمْ الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ
رُسُلُنَا وَهُمْ لَا يُفَرِّطُونَ

Dialah Penguasa mutlak di atas semua hamba-Nya, dan Dia mengutus kepadamu malaikat-malaikat penjaga, sehingga apabila kematian datang kepada salah seorang di antara kamu, malaikat-malaikat Kami mencabut nyawanya, dan mereka tidak melalaikan tugasnya. (Al An'am : 61)

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap makhluk Allah pasti menerima tugas dan tanggung jawab nya masing-masing. Maka dari itu setiap pekerjaan harus dijalankan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima

e. Indikator Turunya Loyalitas.

Terdapat beberapa indikator yang dapat diamati untuk mengukur loyalitas karyawan terhadap perusahaan :³⁰

1. Rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi naik.
3. Tingkat perpindahan karyawan (*turnover*) yang tinggi.
4. Muncul kegelisahan.
5. Tuntutan yang sering terjadi.
6. Pemogokan kerja.

²⁹ Ali Chaeruddin, Inta H.R, dan Velma A, *Sumber Daya Manusia...*, hlm. 93.

³⁰ Ibid, hlm.98-99.

Dalam hal ini upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan karyawan. Secara internal perusahaan dapat menggunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam bentuk peningkatan gaji, suasana kerja, fasilitas kerja, dan sebagainya.³¹

B. Penelitian Terdahulu.

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah melihat beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan bahan acuan, serta untuk menghindari adanya anggapan kesamaan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian yang diambil tidak jauh dari pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani). Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putu Meidita Larastrini I Gusti Ayu Dewi Adnyani ³²	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan kerja dan <i>Worklife Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan.	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika kepuasan kerja semakin meningkat maka loyalitas karyawan semakin meningkat

³¹ Freddy Rangkuti, *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisa Kasus Integrated Marketing Communication*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 10

³² Putu M, I Gusti D, "Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan kerja dan *Worklife Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan.", E-Jurnal Manajemen, Vol 8, No.6, 2019, hlm.3696-3697.

			<p>pula.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika lingkungan kerja semakin meningkat maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat pula.</p> <p>3. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila jika <i>work-life balance</i> semakin meningkat maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat pula</p>
Persamaan : Variabel independent dan dependent serta menggunakan metode penelitian kuantitatif			
Perbedaan : Tempat penelitian, dan objek penelitian			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Berto Kristanto Purba ³³	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.(Studi Kasus PT Cipella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)	<p>1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas</p> <p>2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.</p> <p>3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.</p>
Persamaan : Variabel independent dan dependent serta menggunakan metode penelitian kuantitatif			

³³ Berto Kristanto P, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan .(Studi Kasus PT Cipella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)", JOM FISIP, Vol.4,No.1,2017, hlm.11-12

Perbedaan : Tempat penelitian, dan objek penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Siti Rohimah ³⁴	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aseli Dagadu Djokdja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara nilai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. 3. ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan 4. lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Persamaan : Variabel independent, dependent dan variabel intervening serta menggunakan metode penelitian kuantitatif			
Perbedaan : Tempat penelitian, dan objek penelitian			

C. Kerangka Pemikiran.

Loyalitas karyawan dalam pengertian sederhana adalah sikap setia dan patuh terhadap sesuatu (perusahaan, organisasi, kerajaan, atau Negara). Sedangkan loyalitas karyawan menurut arti spesifik adalah sikap setia tanpa pamrih atau tidak mengharapkan balas jasa apa pun dari pihak yang dilayani.³⁵

³⁴ Siti Rohimah, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aseli Dagadu Djokdja", JED, Vol. 1, No.10, 2018, hlm.110.

³⁵ Ibnu Mas'ud, *The Leadership...*, hlm 119-120.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya adalah karyawan yang merasa puas yang akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka mampu menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini sudah dapat memberikan sesuatu yang mereka harapkan, sehingga mereka mau bertahan apapun keadaan yang terjadi.

Menurut Rahmawati dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dialami karyawan akan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki.³⁶ Kepuasan dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan (*job fit*) dengan orang yang mengerjakan. Dimana hal tersebut yang menjadi faktor-faktor kepuasan dalam suatu manajemen sumber daya manusia adalah kesesuaian yang lebih dari sekedar pekerjaan, melainkan juga mencakup lingkungan kerja, suasana kerja, rekan-rekan kerja, dan lain-lain. Maka diperlukan pemenuhan yang sesuai dengan kebutuhan akan hal tersebut diantaranya dalam hal lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja sendiri menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dimana indikatornya adalah hubungan karyawan, suasana kerja dan fasilitas kerja.³⁷ Pemenuhan lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk merasa adanya suatu semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika lingkungan sekitar

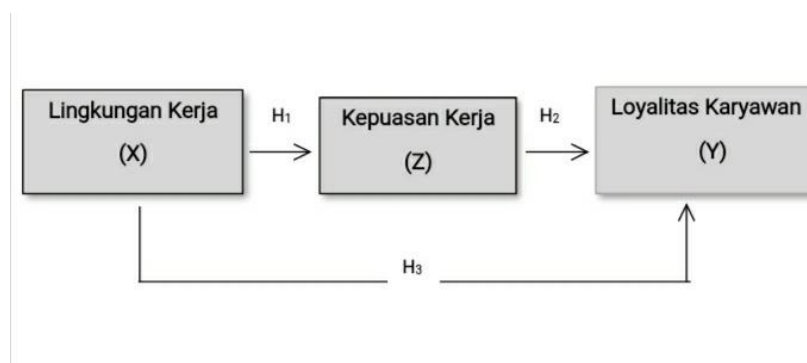
³⁶ Putu M, I Gusti D, "Pengaruh Kepuasan...", hlm. 3676.

³⁷ Agung Prikantono, *Peningkatan Kinerja*..., hlm.20-21

mendukung maka hasil yang diinginkan akan mudah tercapai. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman dan puas dengan apapun hasil yang didapat. Karena mereka merasa segala yang diberikan dan hubungan yang terjalin telah cukup membuat mereka bertahan dalam kondisi apapun dan ikatan yang kuat itulah yang dirasa penting dalam suatu pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan terbentuk karena adanya kepuasan kerja yang dialami karyawan dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran dari permasalahan yang timbul tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini :



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

H_1 = Pengaruh X terhadap Z

H_2 = Pengaruh Z terhadap Y

H_3 = Pengaruh X terhadap Y melalui Z sebagai intervening.

D. Hipotesis.

Secara etimologis, hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu *hypo* yang berarti kurang, dan *thesis* yaitu pendapat. Maksudnya adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Dimana

pembuktian kekurangan ini dengan melakukan penelitian.³⁸ Hipotesis adalah pernyataan mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan keabsahannya melalui prosedur pengujian hipotesis. Menurut Sutopo dan Slamet (2017), pengujian hipotesis merupakan suatu proses melakukan perbandingan antara nilai sampel (berasal dari data penelitian) dengan nilai hipotesis pada data populasi. Hasil dari hipotesis hanya dua yaitu menerima atau menolak suatu hipotesis.³⁹

Berdasarkan uraikan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_{01} : Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

H_{a1} : Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

2. Hipotesis 2

H_{02} : Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

H_{a2} : Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

³⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: KENCANA, 2017), hlm.85.

³⁹ Zainatul Mufarrikoh, *Statistika Pendidikan (Komsep Sampling dan Uji Hipotesis)*, (Surabaya : CV Jakad Media Publishing, 2020), hlm.71.

3. Hipotesis 3

H_{03} : Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai intervening di Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

H_{a3} : Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai intervening di Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.