

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

Aziz Rivai¹, Dwi Setya Nugrahini²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia
Email: azizrivai26@gmail.com¹, dwiita79@yahoo.com²

Abstract: *Pandean Hamlet, Banjarsari Wetan Village, Dagangan District, Madiun Regency, the average community works as farm laborers. The large number of farm laborers is because the location is part of the outskirts of the city and is influenced by the education level of some people, which is arguably not too high and close to agricultural land. Based on observations and interviews, farm workers in Dusun Pandean receive a certain amount of wages and long hours. However, the fact is that farm laborers are still loyal to their employers and this contradicts the existing theory. The purpose of this study was to determine the effect of wages and workload both variable and concurrently on work loyalty. This type of research uses quantitative associative methods, with a population of 49 agricultural laborers in Pandean Hamlet. The sampling technique used is total sampling, meaning that the entire population is taken as a sample. Processing and analyzing data with the help of SPSS 23 software. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that partially the wage variable obtained a value of (sig) $0.013 < 0.05$ and the workload variable of (sig) $0.523 > 0.05$. Simultaneously obtained a value (sig) of $0.024 < 0.05$. The R^2 value obtained is 14.9%, the remaining 85.1% is influenced by other factors not examined by the researcher.*

Keywords: *Analysis of results, workload, work loyalty, wages.*

Abstrak: Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun, rata-rata masyarakatnya bekerja sebagai buruh tani. Banyaknya pekerja buruh tani ini karena tempat termasuk bagian pinggiran kota dan dipengaruhi tingkat pendidikan sebagian orang yang bisa dibilang tidak terlalu tinggi serta dekat dengan lahan pertanian. Berdasarkan observasi dan wawancara buruh tani yang terdapat di Dusun Pandean menerima upah dengan besaran tertentu dan jam waktu panjang. Namun, faktanya para pekerja buruh tani masih setia pada pemberi kerja yang mereka tempati dan ini bertentangan dengan teori yang ada. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah dan beban kerja baik secara per variabel 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 yaitu sampling total, artinya 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 secara parsial variabel upah diperoleh nilai sebesar (sig) $0,013 < 0,05$ dan variabel beban kerja sebesar (sig) $0,523 > 0,05$. Secara simultan diperoleh nilai (sig) sebesar $0,024 < 0,05$. Nilai R^2 diperoleh sebesar 14,9% sisannya 85,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Analisis hasil, beban kerja, loyalitas kerja, upah.

PENDAHULUAN

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 (Kasmir, 2019, hlm. 192). 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 (Widhiastuti, 2012, hlm. 21). 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. 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 ditempatinya, serta pengalaman yang diperoleh selama melakukan pekerjaan tersebut (Juwita & Khalimah, 2021, hlm. 12).

Dalam faktor tersebut yang menjadi perhatian yaitu besaran upah yang diterima dan beban kerja, dimana kedua faktor tersebut akan dijadikan analisis terkait loyalitas kerja. Dibalik adanya loyalitas terhadap pekerjaan pastinya ada alasan dan tujuan tertentu yang hendak dicapai oleh para pekerja, diantara berbagai keinginan yang hendak diperoleh pekerja pastinya yang paling utama adalah faktor 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 (Kasmir, 2019, hlm. 241).

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. Ini sesuai dengan pandangan tradisional yang menganggap bahwa para pekerja sebenarnya tidak ingin bekerja, mereka bekerja karena adanya dorongan yang berupa uang. Ini sesuai dengan pandangan tradisional yang menganggap bahwa para pekerja sebenarnya tidak ingin bekerja, mereka bekerja karena adanya dorongan yang berupa uang (Sukirno, 2015, hlm. 250).

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 (Kasmir, 2019, hlm. 255). 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.

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.

Dalam 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 (Mahawati dkk., 2021, hlm. 4). 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. Menurut Kasmir, beban kerja adalah perbandingan antara jumlah waktu baku yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap jumlah waktu standar dikalikan dengan 100% (Kasmir, 2019, hlm. 40).

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 (Kasmir, 2019, hlm. 41). 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 (Heryati, 2016, hlm. 183). Maka dapat di analisis bahwasannya beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja yang mana apabila beban kerja berlebihan akan menurunkan loyalitas para pekerja.

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. 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”.

Berdasarkan wawancara dengan ketua kelompok tani Sari Kismo Dusun Pandean terdapat aturan baik jam dan upah kerja dalam pekerjaan buruh tani di Dusun Pandean yaitu untuk kerja pagi dimulai pukul 06.30 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 13.30 sampai dengan pukul 16.00 dan besaran upah yang diberikan sejumlah Rp.35.000 apabila diteruskan sampai dengan pukul 16.30 maka upah menjadi Rp.40.000 (dihitung lembur). Jika kerja dilakukan satu hari penuh dari jam 06.30 sampai jam 16.00 besaran upah yang diberikan sejumlah Rp.85.000,-.

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. Pengupahan diatur oleh dan berdasarkan

kesepakatan para kelompok tani sehingga nantinya menjadi kebiasaan para petani lain. Tetapi dalam realitanya terdapat suatu masalah (*Gap*), 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 kerja dimulai jam 06.00 dan selesai jam 11.00 dan upah yang diterima Rp.75.000 dengan makan diberi oleh pemberi kerja sebanyak satu kali pada pagi hari jam istirahat yaitu jam 07.30.

Berdasarkan wawancara lain dengan salah satu buruh tani Dusun Pandean yaitu kerja sehari hanya diberi upah Rp.80.000 dan terkadang juga pemberian upah diberikan tidak secara tepat waktu (terjadi penundaan). 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 disimpulkan harusnya berdasarkan teori mereka akan pindah ke pemberi kerja yang lain atau bisa juga bekerja yang lain jika mendapati hal itu.

Menurut penelitian oleh Idah Umdah Safitri tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa” mendapatkan hasil bahwa insentif mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kedisiplinan dan loyalitas kerja sebesar 90,25% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan penelitian bentuk 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.

Menurut penelitian yang dilakukan Chandra Lumban Gaol tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Artha Gita Sejahtera Medan” menunjukkan hasil bahwa variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu loyalitas karyawan sebesar 53,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dari kesenjangan 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”. dengan rumusan masalah: 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.

TINJAUAN LITERATUR

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 (Leuwol dkk., 2020, hlm. 81). Loyalitas sebagai sikap setia yang ditunjukkan seseorang dengan tidak meninggalkan, menyeleweng dan berkhianat kepada yang lain pada waktu yang diperlukan (Gandung, 2021, hlm. 127). 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 (Ardial, 2018, hlm. 18).

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 bagi pekerja (Gandung, 2021, hlm. 127). Pekerja senang apabila terjalin hubungan baik antara pekerja dan pemberi kerja, pekerja merasa dihargai apabila mereka dianggap sebagai rekan atau teman bukan hanya sekedar sumber daya manusia yang hanya dimanfaatkan tenaganya saja. Pekerja akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercayai, maka oleh karena itu akan timbul sikap loyal kepada pemberi kerja.

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(Sulasih dkk., 2021, hlm. 133).

Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu antara lain:

a. Terdapatnya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang moderen, terdapatnya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses bekerja(Budiarsa, 2021, hlm. 43).

b. 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(Kasmir, 2019, hlm. 242).

c. Kondisi Pekerjaan

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

d. Besaran Upah yang diterima

Pekerja akan setia kepada pemberi pemberi kerja, apabila upah yang diberikan sesuai yang telah ditugaskan. Pekerja yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan pekerjaannya dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan(Widhiastuti, 2012, hlm. 238).

e. Pekerja yang disiplin

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(Kasmir, 2019, hlm. 193).

f. 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.

g. 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 sebaliknya jangan sampai terlalu ringan, karena akan banyak waktu terbuang yang menyebabkan tidak efisien(Dewi & Harjoyo, 2019, hlm. 36).

h. Desain pekerjaan yang ditempati

Desain pekerjaan menjadi pertimbangan seorang pekerja dalam bekerja, karyawan akan bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan yang baik(Budiarsa, 2021, hlm. 7).

i. Pengalaman yang diperoleh selama melakukan pekerjaan tersebut(Juwita & Khalimah, 2021, hlm. 12).

Indikator Loyalitas Kerja

a. Taat pada peraturan

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

b. 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.

c. 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.

d. Hubungan antar pribadi

Pekerja yang memiliki sikap loyal mereka memiliki hubungan pribadi yang baik terhadap pekerja lain maupun dengan atasannya.

e. 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 (Chaerudin dkk., 2020, hlm. 96).

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 kasar atau tidak tetap (Sukirno, 2016, hlm. 351). Menurut Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan atas dasar waktu kerja, hari kerja, dan sesuatu yang dihasilkan oleh pekerja (Sinambela, 2016, hlm. 237). Menurut pendapat 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 (Anwar & Padli, 2020, hlm. 45).

Menurut Isnaini Harahap Dkk, upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam membantu produksi kekayaan (Harahap dkk., 2015, hlm. 82). 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 perjanjian dan kesepakatan atas pekerjaan jasa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan (Tim Visti Yustisia, 2016, hlm. 7).

Menurut Hani Handoko terdapat bentuk-bentuk pembayaran upah 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 menerima sejumlah persentase dari laba perusahaan sebagai pendapatan ekstra (Handoko, 2015, hlm. 244).

Indikator Upah

a. 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.

b. Kualifikasi

Keahlian yang dimiliki pekerja untuk menyelesaikan tugas dan mendukung pekerjaannya.

c. Pengalaman

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

d. Kondisi kerja

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

e. Tugas

Pemberian upah pekerja yang didasarkan pada tugas-tugas yang diberikan, biasanya pekerja dengan tugas yang banyak akan menerima upah yang relatif besar (Suryadana & Sidharta, 2019, hlm. 197).

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Yulistiono dkk., 2021, hlm. 61). Menurut Sri Mulyani beban kerja adalah penghitungan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan (Mulyani, 2021, hlm. 26). 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 (Affandi dkk., 2018, hlm. 183). 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.

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)(Zamzam & Aravik, 2020, hlm. 64).

Indikator Beban Kerja

a. Pelimpahan tugas

Beban kerja berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan para pekerja. Biasanya semakin banyak pekerjaan, para pekerja akan menerima beban semakin berat.

b. Tingkat kesulitan pekerjaan

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

c. Lamanya waktu kerja

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

d. 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.

e. 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(Affandi dkk., 2018, hlm. 183).

METODE PENELITIAN

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 (Siyoto & Sodik, 2015, hlm. 19). 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 (Abdullah, 2015, hlm. 123).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisisioner yang telah disebarakan kepada seluruh responden yaitu para pekerja buruh tani yang berada di Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun berjumlah 49 orang. Sehingga teknik sampling yang digunakan yaitu sampling total atau sensus, dimana teknik sampling ini yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Dikarenakan jumlah sampel yang kurang dari 100 responden.

Pada 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. Tahapan analisis data dalam penelitian ini yaitu data diolah menggunakan bantuan software SPSS 23 yang dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, kemudian yang terakhir penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

a. 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.

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, 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.

b. Karakteristik buruh tani dusun pandean

Buruh tani Dusun Pandean memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Bekerja secara semi modern.
2. Terbuka dan informatif.
3. Saling membantu dan menerapkan sistem timbal balik.
4. Sistem irigasi sawah yang bergilir sesuai jadwal.
5. Pemberian pupuk yang bergantung pada pupuk kimia.

Hasil Validitas dan Reliabilitas

a. 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. Dalam uji validitas ini pengukuran dilakukan pada sampel yang berjumlah 49 responden dengan kriteria, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrumen yang digunakan dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil Uji Validitas pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel valid atau sah, dibuktikan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang nilainya 0,281. Artinya seluruh item pernyataan dalam variabel (upah, beban kerja, loyalitas kerja) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Upah

Pernyataan	R hitung	R tabel
K.1	0,618	0,281
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

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel
K.1	0,598	0,281
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

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel
Y.1	0,635	0,281
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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan hasil nilai yang menunjukkan konsistensi dari suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur gejala yang sama (Unaradjan, 2019, hlm. 164). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila $\alpha < 0,60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Upah (X1)	0,726
Beban Kerja (X2)	0,675
Loyalitas Kerja (Y)	0,628

Berdasarkan hasil uji yang dilakun seluruh variabel menunjukkan nilai yang reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari 0,60.

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. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Residual

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,326
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,067
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil menunjukkan nilai sig (0,200 > 0,05). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 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. Untuk mengambil keputusan terkait adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *Varians Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10,0 maka dinyatakan tidak multikolinieritas(Purnomo, 2017, hlm. 121). Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Upah	0,960	1,042
Beban Kerja	0,960	1,042

Dapat diketahui bahwasannya nilai VIF dalam variabel bebas masing-masing menunjukkan hasil kurang dari 10. Artinya dapat di putuskan variabel independen terbebas dari gejala multikolinieritas.

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). 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. Dalam uji ini penarikan kesimpulan yaitu menggunakan cara Uji *Glesjer* dengan intepretasi bahwa apabila nilai $sig > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heterokedestisidas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedestisidas

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		T	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
(Constant)	2,304	2,501	0,921	0,362
Upah	-0,053	0,052	-1,018	0,314
Beban Kerja	0,044	0,074	0,586	0,561

Dalam tabel tersebut 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. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mendiagnosis heterokedestisidas dengan menggunakan metode uji *Glesjer* tidak terdapat gejala heterokedestisidas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui kebenaran suatu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	23,322	4,412		5,286	0,000
Upah	0,236	0,092	0,358	2,579	0,013
Beban Kerja	0,084	0,131	0,089	0,644	0,523

Dalam tabel tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

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

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independen mengendalikan tidak secara bersama-sama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	23,322	4,412		5,286	0,000
Upah	0,236	0,092	0,358	2,579	0,013
Beban Kerja	0,084	0,131	0,089	0,644	0,523

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) $0,013 < 0,05$. Artinya bahwa H_0 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.

b. Uji F (Simultan)

Uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Kaidah pengambilan keputusannya adalah apabila nilai p-value (sig) $< 0,05$ maka secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil diperoleh sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	45,323	2	22,661	4,026	0,024
<i>Residual</i>	258,922	46	5,629		
Total	304,245	48			

Berdasarkan tabel diatas hasil berdasarkan uji simultan bahwa diperoleh nilai $4,026 > 3,20$ dan p-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.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

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 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,386 ^a	0,149	0,112	2,372

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.

Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan analisis menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel upah diketahui memperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 2,579 > t_{tabel} 2,013$ dan signifikansi p-value (sig) $0,013 < 0,05$ dengan probabilitas 0,025. Maka H_01 di tolak dan H_{a1} 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.

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 (Kasmir, 2019, hlm. 255). 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 (Juwita & Khalimah, 2021, hlm. 12). 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 (Suharto, 2021, hlm. 107).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

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_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja pada para pekerja buruh tani Dusun Panden, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun.

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. 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 (Dwi Lestari & Ratnasari, 2018, hlm. 177).

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. Sehingga beban kerja tidak menjadi alasan utama pekerja loyal.

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 Pandan, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun.

Hasil 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 Pandan, 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. Sesuai dengan 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 (Cahya, 2020, hlm. 74).

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 bahwa ada pengaruh yang signifikan antara upah terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandan, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun, tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani

Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun serta 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 secara simultan.

Berdasarkan hasil kesimpulan, pemberi kerja sebaiknya lebih memperhatikan lagi mengenai 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. Kemudian 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 dengan beban kerja yang wajar. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain dan fakto-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja serta menggunakan metode lain yang dapat menambah keabsahan dari penelitian yang akan disusun selanjutnya.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0)*. Bintang Visitama Publisher.
- Anwar, H. & Padli. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (1 ed.). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Budiarsa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Cahya, S. (2020). *Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Agus Furniture Tahunan Jepara* [Skripsi]. IAIN KUDUS.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Velma, A. (2020). *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)*. CV. Jejak.
- Dewi, D. P. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press.
- Dwi Lestari, E. E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2).
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. CV. AA Rizky.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (2 ed.). BPFE.
- Harahap, I., Julianti Nasution, Y. S., Marliyah, & Syahriza, R. (2015). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Prenadamedia Group.

- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II* (1 ed.). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1 ed.). Rajawali Press.
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Nali Brata, D. P., Efendi, Moh. Y., Masrul, Sahri, Ahdiyat, M., Sari, I. N., Gusty, S., Arif, N., Nugraha, Bungin, E. R., Purba, B., & Anwar, A. F. (2020). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Yayasan Kita Menulis.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Pekerja* (1 ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1 ed.). Literasi Media Publishing.
- Suharto, E. B. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. RV Pustaka Horizon.
- Sukirno, S. (2015). *Manajemen* (2 ed.). BPFE.
- Sukirno, S. (2016). *Mikroekonomi Teori Pengantar* (3 ed.). Rajawali Press.
- Sulasih, Manullag, S. O., Purba, B., Mardia, Bernadetta Purba, P. B., Mistriani, N., Simarmata, J., Dewi, I. K., S, H., Irdawati, & Rahmadana, M. F. (2021). *Studi Kelayakan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Suryadana, M. L., & Sidharta, I. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Industry Hospitality* (1 ed.). Diandra Kreatif.
- Tim Visti Yustisia. (2016). *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan*. Huta Media.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang University Press.
- Yulistiono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Penerbit Insania.
- Zamzam, H. F., & Aravik, H. (2020). *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*. Deepublish Publisher.