

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TEGUHKARSA
WANALESTARI DI KAB. SIAK MENURUT
PERSPEKTIF SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi(SE)



Oleh :

AYU SUGIANA

NIM. 11920521013

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1 EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H/ 2023 M**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kab. Siak Menurut Ekonomi Syariah**”, yang ditulis oleh:

Nama : Ayu Sugiana
NIM : 11920521013
Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 11 Mei 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Bambang Hermanto, M.ag
NIP. 19780214 200003 1 001

Yuni Harlina, M.Sy
NIK. 130217034

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TEGUHKARSA WANALESTARI DI KAB. SIAK MENURUT PERSPEKTIF SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : AYU SUGIANA
 NIM : 11920521013
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Senin, 3 Juli 2023
 Waktu : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 6 Juli 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. H. Muh. Said, HM, MA, MM

Sekretaris
Musnawati, SE., M.Ak

Penguji I
Afdol Rinaldi, SE, M.Ec

Penguji II
H. Syamsudin Muir, Lc, Ma

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Dr. Zulknli, M.Ag
 NIP. 19741006 200501 005





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TEGUHKARSA WANALESTARI DI KAB. SIAK MENURUT PERSPEKTIF SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : AYU SUGIANA
 NIM : 11920521013
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 6 Juli 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. H. Muh. Said. HM, MA, MM

.....

Sekretaris
Musnawati, SE., M.Ak

.....

Penguji I
Afdol Rinaldi, SE, M.Ec

.....

Penguji II
H. Syamsudin Muir, Lc, Ma

.....

Mengetahui:
 Kabag T.U
 Fakultas Syariah dan Hukum



Azmaati, S.Ag., M.Si
 NIP. 19721210 200003 2 003

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ayu Sugiana
NIM : 11920521013
Tempat/ Tgl. Lahir : Siak/31-Oktober-2000
Fakultas : Syariah Dan Hukum
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kab. Siak Menurut Ekonomi Syariah.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Juni 2023
Yang membuat pernyataan



AYU SUGIANA
NIM : 11920521013



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Ayu Sugiana (2023): Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kab. Siak Menurut Perspektif Syariah

Penelitian ini ditulis berdasarkan fenomena yang menunjukkan adanya kemungkinan tidak loyalnya karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kab. Siak dimana dalam beberapa tahun terakhir beberapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam penulisan data awal hal ini sangat mungkin dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian kebun yang berjumlah 65 karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling. Data dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 23.

Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,149 > t_{tabel}$ $1,998$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,036 < 0,05$. Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,043 > t_{tabel}$ $1,998$ dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari. Dari hasil perhitungan yang dilakukan secara simultan F_{hitung} $76,265 > F_{tabel}$ $3,143$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan. Berdasarkan uji tersebut terbukti bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan PT. Teguhkarsa Wanalestari karena faktor kepuasan kerja dan kesejahteraan. Ditinjau dari perspektif syariah dalam hal bekerja islam mengajarkan kepada umatnya untuk senantiasa bekerja dengan sepenuh hati, sehingga terbentuk rasa kepuasan dalam bekerja, yang akan menimbulkan sikap loyal dalam bekerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Loyalitas Karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segenap puji bagi Allah SWT penulis ucapkan atas segala Rahmat, Nikmat, dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kab. Siak Menurut Perspektif Syariah” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada Yth :

Kedua orang tua tercinta yaitu Mimi Tuniah dan Ayah Romdoni yang telah membantu penulis dalam bentuk do'a, perhatian, kasih sayang, semangat, dan dukungan baik moril maupun materil yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis selama penulis menyelesaikan studi.

Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, Bapak Dr. H, Erman, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Sofia Hardani, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4 Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta staf jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Bambang Hermanto M.Ag selaku Dosen Pembimbing dan Ibu Yuni Harlina, M.Sy Dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Rozi Andrini M.E, selaku Dosen Penasehat Akademis yang telah membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.

7 Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.

8 Pimpinan PT. Teguhkarsa Wanalestari yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kab. Siak Menurut Ekonomi Syariah”.

9 Kemudian terima kasih banyak untuk kakak tercinta Dewi Susanti yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih juga buat kakak dan abang tercinta Mbak Yus, Ang Asep, Ang Bang, dan Ang Ikin. Segala



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan keluarga tercinta.

1. Kepada Joji Elvika Hermawan terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan tenaga, pikiran, materi maupun moril kepada saya.

1. Terimakasih kepada sahabat Mega Ayu Lestari dan Adinda Fitra Navisa, teman-teman seperjuangan, dan seluruh teman-teman angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, saran, diskusi, serta kerjasamanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak, dan semoga nantinya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini. Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin ya rabbal'aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Pekanbaru, 12 April 2023

Penulis,

Ayu Sugiana
NIM. 11920521013



DAFTAR ISI

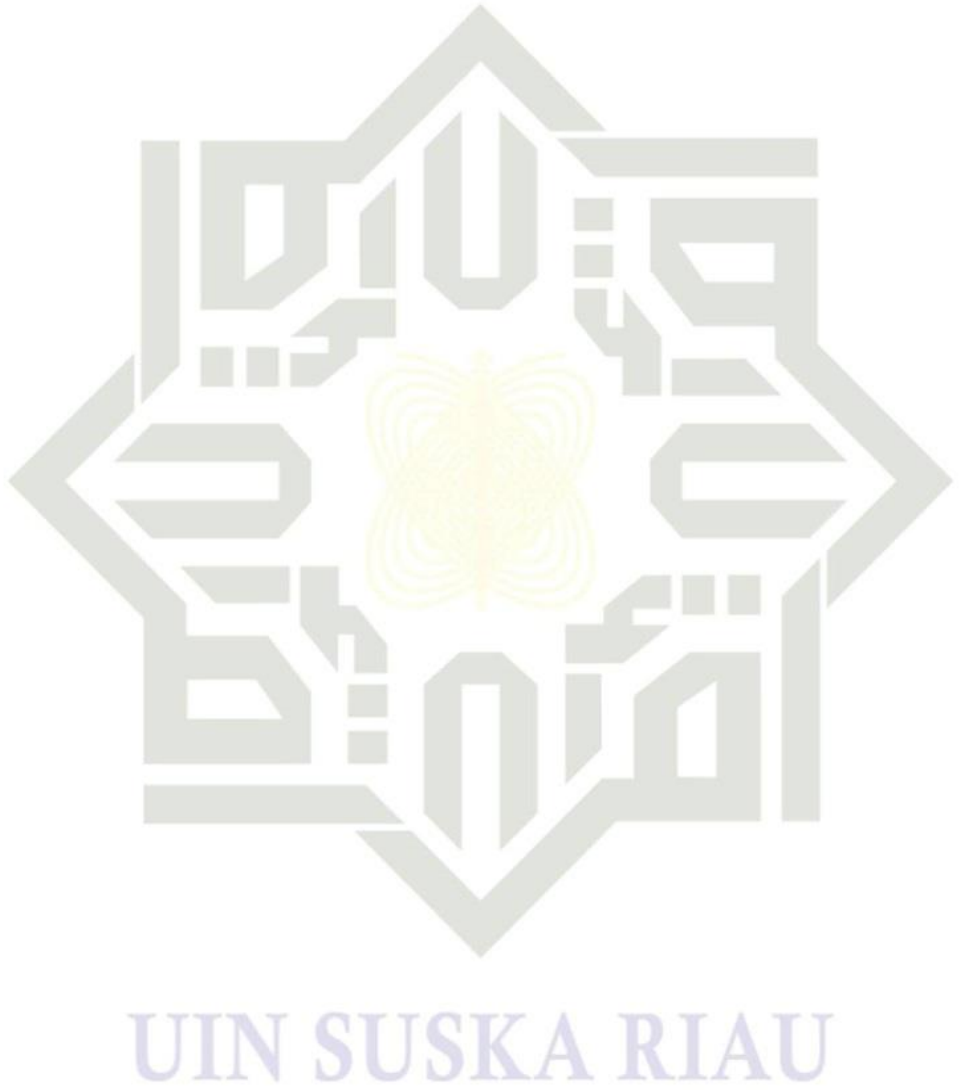
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Sisematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Loyalitas Karyawan	9
B. Kepuasan Kerja.....	10
C. Kesejahteraan Karyawan Perspektif Syariah.....	14
D. Penelitian Terdahulu.....	24
E. Kerangka Penelitian.....	28
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis dan Pendahuluan Penelitian.....	30
B. Gambaran Umum Perusahaan	31
C. Jenis Data Dan Sumber Data	36
D. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	37
E. Oprasional Variabel	38
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Identifikasi Responden	48
B. Hasil Uji Data	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

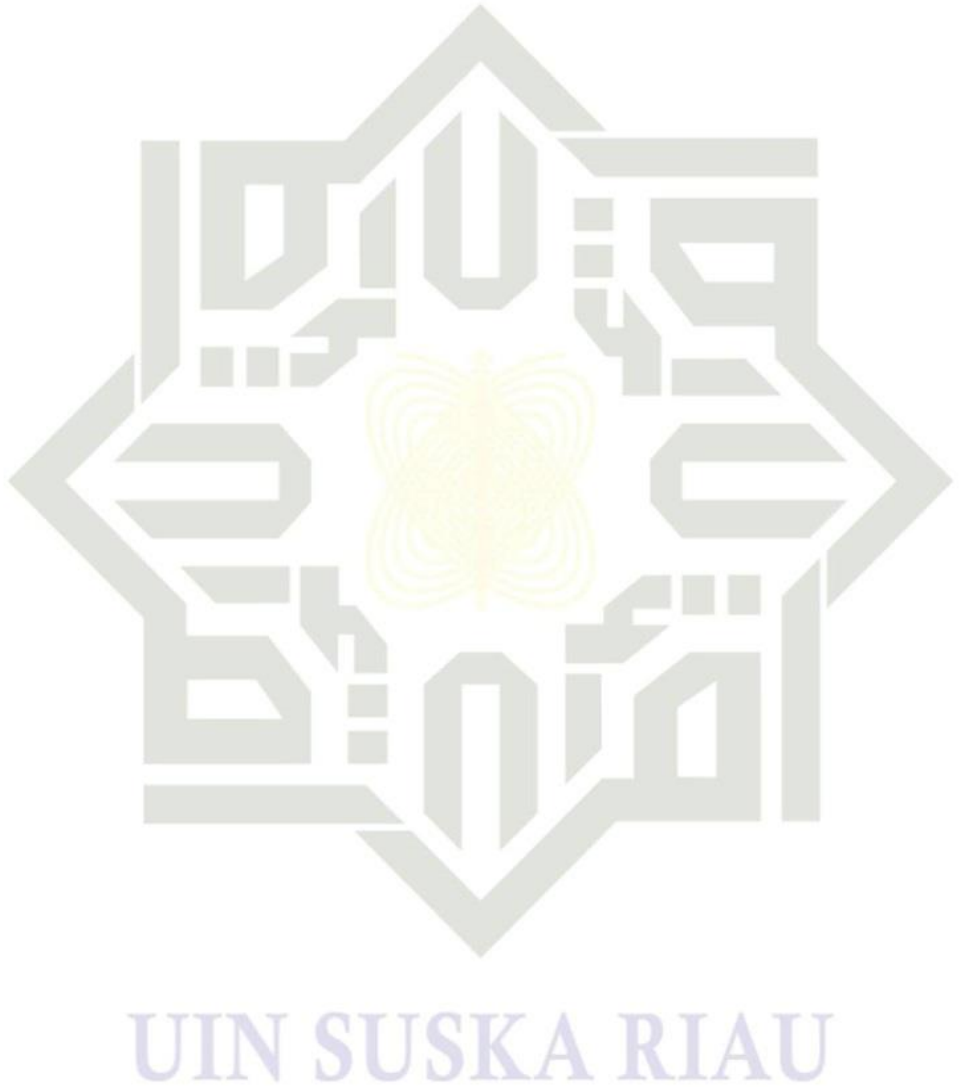
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Karyawan di PT. Teguhkarsa Wanalestari	4
Tabel I.2	Jumlah Karyawan Bagian Kebun di PT. Teguhkarsa Wanalestari	5
Tabel II.1	Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan	19
Tabel II.2	Penelitian Terdahulu	21
Tabel III.1	Oprasional Variabel	36
Tabel III.2	Nilai Sekala Liket	38
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	48
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel IV.6	Hasil Uji Validasi Instrumen	51
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	52
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel IV.9	Uji Multikolinearitas Model	55
Tabel IV.10	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	56
Tabel IV.11	Hasil Analisis Regresi.....	57
Tabel IV.12	Hasil Uji T	59
Tabel IV.13	Hasil Uji F.....	61
Tabel IV.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Struktur organisasi PT. Teguhkarsa Wanalestari	31
-------------------------------------------------------------------	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Karyawan mempunyai peran penting bagi kemajuan suatu organisasi bisnis. Karyawan mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu organisasi bisnis. Manusia mempunyai potensi yang besar untuk terus berkembang menjadi lebih baik dan kondisi tersebut penting untuk kemajuan dari suatu organisasi bisnis.

Kunci sukses dari pertumbuhan organisasi bisnis salah satunya ialah kemampuan dalam hal merekrut, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia. Dalam kondisi ini sumber daya manusia diharapkan tidak hanya mempunyai skill saja, melainkan juga harus mempunyai sikap loyal kepada tempat kerjanya.

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.¹

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dalam memandang atau menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa

¹Rahmadana Safitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda" dalam *Administrasi Bisnis*, volume 3., nomor 3., (2015), h.653.



senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Reaksi positif dan negative terlihat pada karyawan tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan.²

Selain kepuasan kerja karyawan, terdapat faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerjadalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.³ Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan berupa kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan hal tersebut sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga keluar masuk karyawan (*labour turn over*) relatif rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terbentuknya perilaku loyalitas pada seorang karyawan. Ketika seorang karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memberikan kemampuannya dan pelayanan yang maksimal. Namun, ketika karyawan tidak

²Ni Putu Jenia Hayuningsih, Made Setena, et.al, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran” dalam *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, volume 3., nomor 2., (2021), h.113.

³Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merasakan kepuasan maka kemampuan dan peranan yang mereka berikan kepada suatu organisasi bisnis akan kurang maksimal sehingga dapat menghambat perkembangan dari organisasi bisnis tersebut. Selain faktor kepuasan kerja, faktor kesejahteraan karyawan dipandang mempunyai peran dalam meningkatkan loyalitas seorang karyawan pada suatu organisasi bisnis. Ketika seorang karyawan mempunyai kesejahteraan yang tinggi maka karyawan tersebut akan mempunyai sikap loyal terhadap organisasi bisnis tempatnya bekerja.

PT. Teguhkarsa Wanalestari yang berada di Siak Sri Indrapura merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang bergerak dalam bidang pembibitan serta penanaman kelapa sawit. Dengan kebutuhan PT. Teguhkarsa Wanalestari terhadap sumber daya manusia yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Head assistant PT. Teguhkarsa Wanalestari bagian kebun menjelaskan beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya *miss* komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. *Head assistant* juga menyampaikan alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan yang melatarbelakangi mereka meninggalkan perusahaan antara lain adalah ingin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuka usaha mandiri dengan harapan ingin mendapatkan penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas.

PT. Teguhkarsa Wanalestari mempunyai banyak karyawan dalam melancarkan kegiatan operasionalnya yang mayoritas karyawannya yaitu beragama Islam. Tetapi, PT. Teguhkarsa Wanalestari juga pernah mempunyai suatu permasalahan yaitu dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja di tempat tersebut. Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari terjadi suatu fenomena yaitu terdapat banyak karyawan yang keluar. Keluarnya karyawan tentu merugikan pihak perusahaan, karena pihak perusahaan harus melakukan perekrutan dan memberikan pelatihan-pelatihan ulang kepada karyawan yang baru. Berikut data karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari pada tahun 2018-2022.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan di PT. Teguhkarsa Wanalestari

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2018	734 Karyawan
2	2019	679 Karyawan
3	2020	604 Karyawan
4	2021	573 Karyawan
5	2022	632 Karyawan

Sumber: PT. Teguhkarsa Wanalestari, tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat keluar karyawan di PT. Teguhkarsa Wanalestari. Pada tahun 2018 jumlah seluruh karyawan yaitu 734 karyawan dan pada tahun 2019 terjadi penurunan jumlah karyawan yaitu menjadi 670 karyawan. Lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi jumlah karyawan yaitu menjadi 604 karyawan. Di PT. Teguhkarsa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wanalestari bagian yang memiliki jumlah karyawan paling banyak yaitu pada bagian kebun. Berikut data karyawan pada bagian kebun:

Tabel 1.2
Jumlah karyawan bagian kebun
di PT. Teguhkarsa Wanalestari

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Total Karyawan
		Keluar	Masuk	
1.	2018	-	-	372 Karyawan
2.	2019	19	40	393 Karyawan
3.	2020	44	30	319 Karyawan
4.	2021	4	27	288 Karyawan
5.	2022	-	87	375 Karyawan

Sumber: HRD PT. Teguhkarsa Wanalestari, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 banyak karyawan pada bagian kebun yang keluar dari pekerjaannya, tercatat 19 karyawan keluar. Di tahun 2020 juga banyak karyawan kebun yang keluar dari pekerjaannya, tercatat 44 karyawan yang keluar. Dan pada tahun 2021 juga banyak karyawan kebun yang keluar dari pekerjaannya, tercatat 4 karyawan yang keluar. Dalam kurun waktu 3 tahun berturut-turut tercatat 67 karyawan pada bagian kebun keluar dari pekerjaannya.

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019, keinginan untuk tetap menjadi karyawan rendah, sebab banyak karyawan pada bagian kebun yang keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut berbanding terbalik dengan tahun 2022, dimana loyalitas karyawan mengalami peningkatan yang ditunjukkan dengan tidak adanya karyawan yang memutuskan keluar di tahun 2022. Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap organisasi bisnis maka karyawan tersebut akan gampang untuk keluar dari tempat kerjanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Batasan Masalah

Supaya dalam penelitian ini lebih fokus, oleh sebab itu diperlukan adanya batasan dalam suatu penelitian. Peneliti di sini membatasi objek penelitian yaitu pada seluruh karyawan pada bagian kebun yang bekerja di PT. Teguhkarsa Wanalestari yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga membatasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yang Pertama, variabel kepuasan kerja, dan yang Kedua, Variabel kesejahteraan karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. Teguhkarsa Wanalestari?
2. Bagaimana tinjauan perspektif syariah tentang pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. Teguhkarsa Wanalestari?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. Teguhkarsa Wanalestari terhadap perspektif syariah.

- b. Untuk menjelaskan tinjauan perspektif syariah pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran terkait kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan loyalitas karyawan terhadap perspektif syariah.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suska Riau.

c. Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi untuk bahan bacaan dan kajian bagi peneliti selanjutnya.

E Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca dan memahami penelitian ini, maka penulis mengklasifikasikan penulisan ini dengan lima bab yang terdiri dari sub bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu kemudian membentuk kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan deskripsi data penelitian, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil uji normalitas, hasil pengujian asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, pembahasan hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah kepatuhan atau kesetiaan. Menurut Wicaksono menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk memperoleh imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.⁴ Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerjadi dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu.⁵

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa loyalitas karyawan ialah salah satu elemen yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi.

⁴Endang Tirtana Putra, "analysis of fassctors that affect the loyaltyof employee ofr PT. ggsindo minang plantation pasaman barat", dalam *apresiasi ekonomi*, Volume 6., Nomor., (2018), h.314.

⁵Onsardi, "loyalitas karyawan pada universitas swasta dibengkulu" dalam *jurnal of economic business and accounting*, Volume 2., Nomor 1., (2018), h. 1.

Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi tempatnya bekerja didalam maupun diluar dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian loyalitas karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap kecondongan karyawan kepada organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2. Indikator Loyalitas

Menurut Powers menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur loyalitas karyawan, antara lain ialah:

- a. Tetap bertahan dalam orgainasasi atau kesetiaan
- b. Menjaga rahasia bisnis
- c. Mempromosikan tempat kerja
- d. Ketaatan pada peraturan
- e. Mau mengikuti arahan atau intruksi
- f. Bekerja secara aman.⁷

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja pasti berharap dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja menurut Yusuf, ialah

⁶*ibid*214

⁷Joiwi, "pengaruh gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Citra buana batam industri" (universitas putera batam : 2021)h.28.

suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.⁸ Selain itu terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini yang seharusnya diterima oleh seorang karyawan.⁹

Terdapat juga pendapat lain yang selaras dengan pendapat diatas mengenai kepuasan kerja. Menurut Afandi menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.¹⁰

Dalam Islam, menghimbau umatnya untuk mencari rizki yaitu dengan bekerja untuk mendapatkan rizki yang baik dan halal. Dalam hal pekerjaan umat Islam dihimbau untuk memilih pekerjaan yang baik atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak dilarang di dalam ajaran Islam. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT pada surah Al-Maidah ayat 100:

⁸Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2018). h. 279.

⁹Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy, "Organizational behavior. Fourteenth Edition." dalam *Pearson education*. New Jersey 07458. h.501

¹⁰Afandi, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru : Zanava, 2018) Teori, Konsep dan Indkator, edisi 1, h. 75.

قُلْ لَا يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْخَبِيثِ فَاتَّقُوا اللَّهَ
يَأُولَى الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١١﴾

Artinya : *Katakanlah: Tidak sama yang buruk dengan yang baik, meskipun banyaknya yang buruk itu menarik hatimu, maka bertakwalah kepada Allah hai orang-orang berakal, agar kamu mendapat keberuntungan.*¹¹

Dalam ayat Al-Qur'an diatas menghimbau bagi umat Islam untuk senantiasa memilih hal-hal yang baik. Begitu pula dalam hal memilih pekerjaan, umat Islam dihimbau untuk memilih pekerjaan yang baik dan tidak dilarang dalam agama Islam. Pekerjaan yang baik akan menghasilkan rizki yang baik dan juga halal.

Bedasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan dan juga perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan atau pekerja di tempat kerjanya.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi dalam bukunya menjelaskan indikator kepuasan antara lain adalah pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

a. Pekerjaan

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya pekerjaan, menyenangkan atau tidaknya pekerjaan dan elemen elemen lain yang

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahnya* (edisi yang disempurnakan), (Surabaya : CV. Pustaka Agung Harapan, 2006) h. 124

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjang kepuasan, akan berakibat pada tinggi rendahnya kepuasan. Dengan kata lain isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah memiliki elemen yang memuaskan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

b. Upah

Upah merupakan bayaran yang di berikan kepada para karyawan sebagai balasan jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Jumlah bayaran yang diterima oleh seorang karyawan atau pekerja apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan dan dirasa layak atau tidak.

c. Promosi

Promosi adalah faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Dengan kata lain, kepuasan terhadap promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Pengawas adalah seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kepuasan terhadap pengawas adalah kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan oleh pengawas. Ketika atasan atau pengawas pada uatu perusahaan memiliki ciri kepemimpinan yang baik dan menyenangkan maka karyawan akan dapat merasa puas dan senang bekerja di tempat tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Kepuasan terhadap rekan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan mengenai rekan kerjanya.¹²

C Kesejahteraan Karyawan Perspektif Syariah

1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan adalah pemenuhan kebutuhan secara fisik maupun spiritual yang diberikan langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Program kesejahteraan yang tepat akan menarik minat calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan atau instansi tersebut, serta mempertahankan loyalitas dan memotivasi karyawan lama¹³.

Menurut Hasibuan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (materil dan nonmateril) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan atau instansi.¹⁴

Menurut Rivaikesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi

¹²*ibid*

¹³Aprinto, Brian, dan Fonny Arysandy. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta Pusat: PPM.

¹⁴Hamid, Abdul, Mukhlis Yunus, dan Sulaiman. (2015). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4. No. 4. hal 112-121.

sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja.¹⁵

Menurut Handoko kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan. Kesejahteraan karyawan menurut Panggabean adalah : “Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan”.

Dalam UU no. 13 tahun 2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹⁶

Banyak ayat Al-Qur'an yang memberikan penjelasan tentang kesejahteraan ada yang secara langsung (tersurat) dan ada yang secara tidak langsung (tersirat) berkaitan dengan permasalahan ekonomi. Namun demikian, penjelasan dengan menggunakan dua cara ini menjadi satu pandangan tentang kesejahteraan. Allah SWT. berfirman dalam surah Al-

¹⁵Kusumah, Evi Teja dan Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. Vol. 4. No. 3. hal 1-15.

¹⁶Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".¹⁷

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas oleh beberapa ahli maka dapat ditarik kesimpulan secara umum dari kesejahteraan karyawan merupakan tunjangan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan ada yang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. Program kesejahteraan yang tepat akan menarik minat calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan atau instansi tersebut, serta mempertahankan loyalitas dan memotivasi karyawan lama.

2. Konsep Kesejahteraan Perspektif Syariah

Islam merupakan agama yang rahmatan lil'alamin, dan tujuan utama syariat Islam, yaitu mewujudkan kemaslahahan umat manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Al-Syatibi dalam al-Muwafaqt¹⁸ menegaskan yang artinya: "Telah diketahui bahwa syariat Islam itu disyariatkan atau diundangkan untuk mewujudkan kemaslahahan makhluk secara mutlak". Dalam ungkapan yang

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahnya* (edisi yang disempurnakan), (Surabaya : CV. Pustaka Agung Harapan, 2006) h. 278

¹⁸ Al-Syatibi, *al-Muwafaqt fi Usul al-Ahkam* (Beirut: Dar al-Fikr, juz 2, t.t.), h. 19.

lain Yusuf al-Qardawi menyatakan yang artinya: “Di mana ada masalah, di sanalah hukum Allah.”¹⁹.

Dua ungkapan tersebut menggambarkan secara jelas bagaimana eratnya hubungan antara Syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam yang merupakan salah satu bagian dari Syariat Islam, tujuannya tentu tidak lepas dari tujuan utama Syariat Islam. Tujuan utama ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan dunia dan akhirat (falah), serta kehidupan yang baik, dan terhormat (al-hayah al-tayyibah). Ini merupakan definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam.²⁰

Secara teologis-normatif maupun rasional-filosofis, Islam adalah agama yang sangat peduli untuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Ada beberapa indikator untuk itu. Pertama, Islam bermakna selamat, sentosa, aman, dan damai. Ini sangat selaras dengan pengertian sejahtera dalam Kamus Besar Indonesia, yaitu aman, sentosa, damai, makmur, dan selamat (terlepas) dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya. Dari sini dapat dipahami bahwa masalah kesejahteraan sosial sejalan dengan misi Islam itu sendiri. Misi inilah yang sekaligus menjadi misi kerasulan Nabi Muhammad SAW, sebagaimana dinyatakan dalam Q.S. Al-Anbiyaa’: 107

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan tidaklah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam.”²¹

¹⁹ Yusuf al-Qardhawi, *al-Ijtihad al-Mu‘asir* (Beirut: al-Maktab al-Islami, 1998), h.68.

²⁰ Muhammad Akram Khan, “Methodology of Islamic Economics” dalam Aidit Ghazali dan Syed Omar (eds.), *Readings in The Concept and Methodology of Islamic Economics* (Petaling Jaya: Pelanduk Publications, 1989), h. 59.

²¹ Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahnya* (edisi yang disempurnakan), (Surabaya : CV. Pustaka Agung Harapan, 2006) h. 331



Kedua, dilihat dari segi kandungannya, terlihat bahwa seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu terkait dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan dengan sesama manusia (*habl min Allah wa habl min an-nas*). Demikian pula anjuran beriman selalu diiringi dengan anjuran melakukan amal saleh yaitu QS Ar-Ra'd : 29 :

الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ طُوبَىٰ لَهُمْ وَحَسَنُ مَقَابِلِهِمْ

Artinya : *“Orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka mendapat kebahagiaan dan tempat kembali yang baik.”*²²

yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial.

Selanjutnya, rukun Islam juga sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Misalnya shalat (khususnya yang dilakukan secara berjama'ah) mengandung maksud agar mau memperhatikan nasib orang lain. Ucapan salam pada urutan terakhir rangkain shalat berupaya mewujudkan kedamaian.²³ Ibadah puasa, orang yang berpuasa diharapkan dapat merasakan lapar sebagaimana yang biasa dirasakan oleh orang lain yang berada dalam kekurangan. Zakat merupakan ibadah yang sangat jelas unsur kesejahteraan sosialnya. Ibadah haji mengajarkan seseorang agar memiliki sikap merasa sederajat dengan manusia lainnya.

Ketiga, konsep kekhalifahan manusia di muka bumi. Upaya mewujudkan kesejahteraan sosial merupakan misi kekhalifahan yang dilakukan sejak Nabi Adam As. Keempat, di dalam ajaran Islam terdapat pranata dan lembaga yang secara langsung berhubungan dengan upaya

²² *Ibid* 253

²³ M. Amin Aziz, *Pesan Tuhan untuk Membangun Kembali Karakter Bangsa* (Jakarta: DQ, 2012), h. 187-275

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penciptaan kesejahteraan sosial, seperti wakaf, infaq dan sedekah, zakat dan sebagainya. Zakat berfungsi sebagai salah satu media untuk distribusi keadilan socio-ekonomi dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan orang miskin.²⁴

Bentuk sosial security yang diperankan oleh zakat adalah dengan menyediakan bantuan material kepada orang miskin dan pihak yang membutuhkan lain (delapan asnaf). Bentuk lainnya adalah dengan menyediakan bantuan material kepada anak yatim piatu, janda, orang tua, dan lain-lain. Di samping itu, zakat juga berperan sebagai ekspresi persaudaraan, goodwill, kerjasama, dan sikap toleran dalam masyarakat.²⁵

Secara terperinci, tujuan ekonomi Islam dalam bentuk terwujudnya *baladun thayyibatun wa rabbun ghafur* dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, Kesejahteraan ekonomi adalah tujuan ekonomi yang terpenting. Kesejahteraan ini mencakup kesejahteraan individu, masyarakat, dan negara. Kedua, Tercukupinya kebutuhan dasar manusia, meliputi makan, minum, pakaian, tempat tinggal, kesehatan, pendidikan, keamanan serta sistem negara yang menjamin terlaksananya kecukupan kebutuhan dasar secara adil. Ketiga, Penggunaan sumber daya secara optimal, efisien, efektif, hemat dan tidak mubadzir. Keempat, Distribusi harta, kekayaan, pendapatan dan hasil pembangunan secara adil dan merata. Kelima, Menjamin kebebasan individu. Keenam, Kesamaan hak dan peluang. Ketujuh, Kerjasama dan keadilan.²⁶

²⁴ Yusuf al-Qardhawi, *Fiqh al-Zakah*, ed. 2 (Beirut: Muassasah al-Risalah, 1973), h. 37-38; Nik Mustapha Hj. Nik Hassan, "Zakat in Malaysia: Present and Future Status", dalam AbulHasan M. Sadeq *et al.* (eds.), *Development and Finance in Islamic* (Petaling Jaya: International Islamic University Press, 1991), h. 214-215.

²⁵ Mohd. Ma'sum Billah, *Institution of Zakat and The Modern Social Security System*, ed. 2 (Petaling Jaya: Ilmiah Publishers, 2003), h. 244-245.

²⁶ Anas Zarqa', "Islamic Economics: An Approach to Human Welfare", dalam Aidit Ghazali dan Syed Omar (eds.), *Readings in The Concept and Methodology of Islamic Economics* (Petaling Jaya: Pelanduk Publications, 1989), h. 29-38.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Karyawan

Kegiatan program kesejahteraan karyawan dilakukan setelah bagian SDM perusahaan atau instansi melakukan fungsi seleksi, rekrutmen, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, maka kegiatan selanjutnya adalah pemeliharaan SDM. Salah satu bentuk pemeliharaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi adalah pemberian kesejahteraan karyawan.

Program kesejahteraan karyawan sejatinya yang telah direncanakan oleh suatu perusahaan atau instansi harus memiliki tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh perusahaan dari program ini. Berikut teori yang menjelaskan tujuan dilakukannya program kesejahteraan karyawan.

Menurut Hasibuan Tujuan dan manfaat pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kualitas manusia Indonesia.

- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.²⁷

Kesimpulan yang dapat diambil dari teori tujuan diatas untuk dilakukannya program kesejahteraan karyawan yaitu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya, meningkatkan kualitas karyawan serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Bagi manajemen suatu perusahaan atau instansi, bahwa dilakukannya suatu program harus diimbangi dengan keuntungan atau manfaat yang dapat diperoleh bagi perusahaan atau pihak yang berkaitan dengan program tersebut. Menurut Handoko bahwa manfaat yang dapat diperoleh setelah dilakukannya program kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Penarikan lebih efektif
- b. Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan
- c. Penurunan perputaran karyawan dan absensi
- d. Pengurangan kelelahan
- e. Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun di waktu yang akan datang
- f. Hubungan masyarakat yang lebih baik
- g. Pemuasan kebutuhan – kebutuhan karyawan
- h. Minimisasi biaya kerja lembur

²⁷ Hasibuan, Malayu SP, “1985 *Manajemen Dasar*” Jakarta. h. 26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- i. Pengurangan ancaman intervensi pemerintah²⁸

4. Jenis – Jenis Program Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan bahwa jenis kesejahteraan pegawai yang diberikan adalah financial dan non financial yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Jenis kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan.²⁹

**Tabel II.1
Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan**

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Masjid	Puskesmas / dokter
2	Uang makan	Kafetaria	Jemputan karyawan
3	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4	Uang lebaran	Perumahan	Bantuan hukum
5	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan
6	Uang duka	Cuti dan cuti hamil	Asuransi
7	Pakaian dinas	Koperasi dan toko	Kredit Rumah
8	Uang pengobatan	Izin	

Sumber : Hasibuan (2014 : 188)

- a. Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana dkk bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Sesungguhnya tidak ada yang abadi di dunia ini, maka perlu

²⁸ Handoko, T. Hani. *Manajemnt Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (BPFE. Yogyakarta, 1992) h. 78

²⁹ *Ibid* 43

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.³⁰

Menurut Moekijat bahwa kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada karyawan atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah- hadiah yang berhubungan lainnya. Pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (*economic*) ini terdiri dari dana pensiun, uang makan, uang transpor, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, dan lain sebagainya.³¹

Dari pendapat tersebut pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan.

b. Program Kesejahteraan bersifat fasilitas

Program kesejahteraan yang bersifat fasilitas menurut Handoko adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bentuk

³⁰ Heidjrachman, Suad Husnan, 2006. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

³¹ *Ibid* 66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus.³²

Kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan pelayanan kesejahteraan yang biasanya sangat diperlukan oleh karyawan-karyawan dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Pelayanan kesejahteraan karyawan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) ini terdiri dari musola, kafetaria/kantin, pelayanan medis, kesenian, pendidikan/seminar, cuti, koperasi/toko, perumahan, transportasi karyawan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya.

c. Program kesejahteraan yang bersifat Pelayanan

Kesejahteraan karyawan yang bersifat pelayanan diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi. Karyawan memperoleh pelayanan ini semata-mata karena keanggotaannya, bukan karena sebagai balas jasanya.³³

³² *Ibid* 32

³³ *Ibid* 55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu acuan dari peneliti dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini, penelitian ini merupakan bentuk duplikasi dan pengembangan dari hasil penelitian- penelitian terdahulu. Oleh karena itu peneliti akan menjabarkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel II.2
Penelitian terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Alat analisis	Kesimpulan
1	Muhammad Fadly Husen Syaun (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Islami Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi islami • Loyalitas karyawan 	regresi linier berganda	dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi Islami terhadap loyalitas karyawan.
2	Ihwana, Isharijadi, dan Wijaya (2017)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit LANUD Iswahjudi Maospati Kab.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi kerja • Loyalitas perawat 	Regresi linier berganda	dari hasil penelitian ini ialah secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Alat analisis	Kesimpulan
		Magetan”			terhadap loyalitas perawat magang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang.
3	Ritonga (2018)	Pengaruh Pengayaan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengayaan kerja • Kepuasan kerja • Loyalitas guru 	Analisis jalur	dari hasil penelitian ini ialah variabel pengayaan kerja dan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas guru SMK swasta kecamatan kebayoran baru

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Alat analisis	Kesimpulan
					jakarta selatan.
4	Fitriyariska (2017)	Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • kesejahteraan karyawan • Loyalitas kerja 	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh hubungan yang signifikan antara kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruhnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.
5	Siska	Pengaruh	• Kesejahtera	DeskriP	Program

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

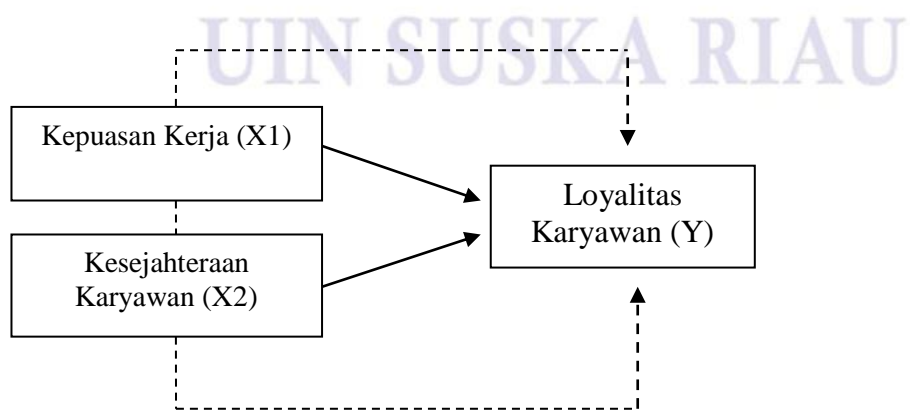
No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Alat analisis	Kesimpulan
	Melisa Nasution (2009)	kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. pangansari Utama Medan	an karyawan • Semangat kerja	Tif dan regresi berganda	kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan

Sumber : Modifikasi penulis tahun 2022

Persamaan penelitian-penelitian diatas dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel yang digunakan, selain itu persamaan dalam penelitian-penelitian diatas dengan penelitian ini adalah dalam pendekatan yang digunakanya itu pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian-penelitian diatas dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini pada variabel kepuasankerja dan kejejahteraan yang digunakanya itu kepuasan kerja dan kesejahteraan dalam perspektif syariah.

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan, maka kerangka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Kesejahteraan Karyawan

Y = Loyalitas Karyawan

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Hipotesis

Hipotesis ialah merupakan suatu simpulan sementara, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_0 = Diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan

H_1 = Diduga Kepuasan kerjaberpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan

H_0 = Diduga Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan

H_2 = Diduga Kesejahteraan Karyawanberpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan

H_0 = Diduga kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan

H_3 = Diduga kepuasan kerja dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Lexy J. Moleong mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.³⁴ Dalam pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus diartikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel.³⁵

Sedangkan jenis penelitian menurut tingkat penjelasannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.³⁶

Alasan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis

³⁴Afrelia susanti, eli purwati, deni wahyu, et.al, "Strategi Komunikasi Antarpribadi Dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Lansia Di Paguyuban Gamelan "Margo Laras" Desa Ngebel" dalam *ilmiah ilmu komunikasi*, volume 5., Nomor 1., (2022), h.31.

³⁵Johnatan sarwon, "Memadu Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif: Mungkinkah?" dalam *Memadu Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Volume 9., Nomor 2., (2018), h.119 .

³⁶Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (surabaya : cipta media nusantara (CMN), 2021) hl.6.

penelitian asosiatif yaitu karena dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya, kemudian berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada bagian kebun di PT. Teguhkarsa Wanalestari. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilaksanakan PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.

2. Sejarah Singkat PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak

PT. Teguhkarsa Wanalestari yang disingkat PT. TKWL adalah merupakan perseroan terbatas yang didirikan dan berkedudukan di Jakarta, yang anggaran dasarnya beserta perubahannya telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-5767.HT.01.01TH.96 tanggal 06 Maret 1996, kemudian diubah dengan akta tertanggal 19 Desember 2007 Nomor 17 dibuat dihadapan Edi Priyono, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta dan dengan akta tertanggal 03 April 2006 di Haryono Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, yang perubahannya telah di terima dan di catat dalam Database Sisminbakum Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam surat tertanggal 20 Juni 2006 Nomor C-UM.02.01.10156, terakhir di ubah dengan akta tertanggal 04 Juni 2007 Nomor 3. Merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Perusahaan Pemegang Hak Guna Usaha Perkebunan seluas 7.094 Ha yang area lokasinya terletak di desa Langkai dan Buntan Besar Kecamatan Siak dan Desa Buntan Lestari, Tuah Indrapura, Jati Baru dan Perincit Kecamatan Bungaraya sesuai SK HGU yang dikeluarkan oleh BPN pusat dengan nomor SK. 19/HGU/BPN/1998 tanggal 16 Desember 1998.

Posisi lokasi kebun secara geografis yaitu antara $101^{\circ} 57' 15.6''$ - $102^{\circ} 02' 24''$ dan $00^{\circ} 50' 32.9''$ - $01^{\circ} 01' 52.3''$. Atau beranjak 20 km dari kota Kabupaten Siak Sri Indrapura. Lokasi HGU PT. TKWL dapat dicapai melalui jalur darat dari Pekanbaru menuju Siak Sri Indrapura, ibu kota Kabupaten Siak, sejauh 150 km dengan waktu tempuh lebih kurang 3 jam. Dari Siak Sri Indrapura menuju Desa Buntan Besar juga ditempuh melalui jalur darat dengan waktu tempuh sekitar 20 menit.

3. Visi Dan Misi PT. Teguhkarsa Wanalestari

Dalam rangka pencapaian tujuan PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki Visi, Misi, dan Nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan usahanya, adapun visi PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah:

- a. Terwujudnya satu perkebunan yang mapan dan memiliki daya saing tinggi dengan tingkat produksi 35:25 (35ton/ ha/ tahun dengan ekstraksi 25%) pada tahun 2014 melalui peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM yang berasal dari masyarakat di sekitar perkebunan.
- b. Terwujudnya satu perkebunan yang turut memberikan kontribusi kepada kehidupan ekonomi masyarakat.

Sedangkan misi PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pembangunan perkebunan kelapa sawit dengan selalu memperhatikan kelestarian alam.
- b. Menjadikan Bungaraya Estate menjadi kebun yang paling efisien.
- c. Meningkatkan kinerja Bungaraya Estate dengan tetap mengutamakan SDM Lokal.

Sedangkan nilai-nilai yang dianut oleh PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah nilai-nilai integritas, kontribusi, unggul dan pengayoman.

- a. **Integritas**, menjalankan tugas dengan jujur, dapat dipercaya, professional dan bersikap adil secara berkelanjutan
- b. **Kontribusi**, memiliki inisiatif dan tujuan yang jelas, serta berkomitmen untuk memberikan yang terbaik
- c. **Unggul**, terus menerus berupaya mencapai standar kinerja yang tinggi dan mampu menciptakan inovasi untuk memperbaiki kinerja dari waktu ke waktu
- d. **Pengayoman**, mewujudkan sumber daya manusia yang saling menghargai prestasi dan kontribusi setiap individu, mengenali kebutuhan pengembangan kemampuan individu dan tim serta mengembangkan sikap saling menghargai, sehingga menghasilkan tim kerja yang solid dan bertanggung jawab

4. Struktur Organisasi PT. Teguhkarsa Wanalestari

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melengkapinya. Struktur organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di mana fungsi-fungsi, Bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satu organisasi.

Selanjutnya bentuk organisasi yang baik akan tergantung kepada situasi dan kondisi dari tiap-tiap perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh bentuk dari struktur organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya berbeda, sehingga bentuk dari struktur organisasi yang digunakan oleh suatu perusahaan akan mendukung tujuan yang ingin dicapai.

Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dan tugas-tugas, tanggung jawab serta kewajiban masing-masing yang ada dalam PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:

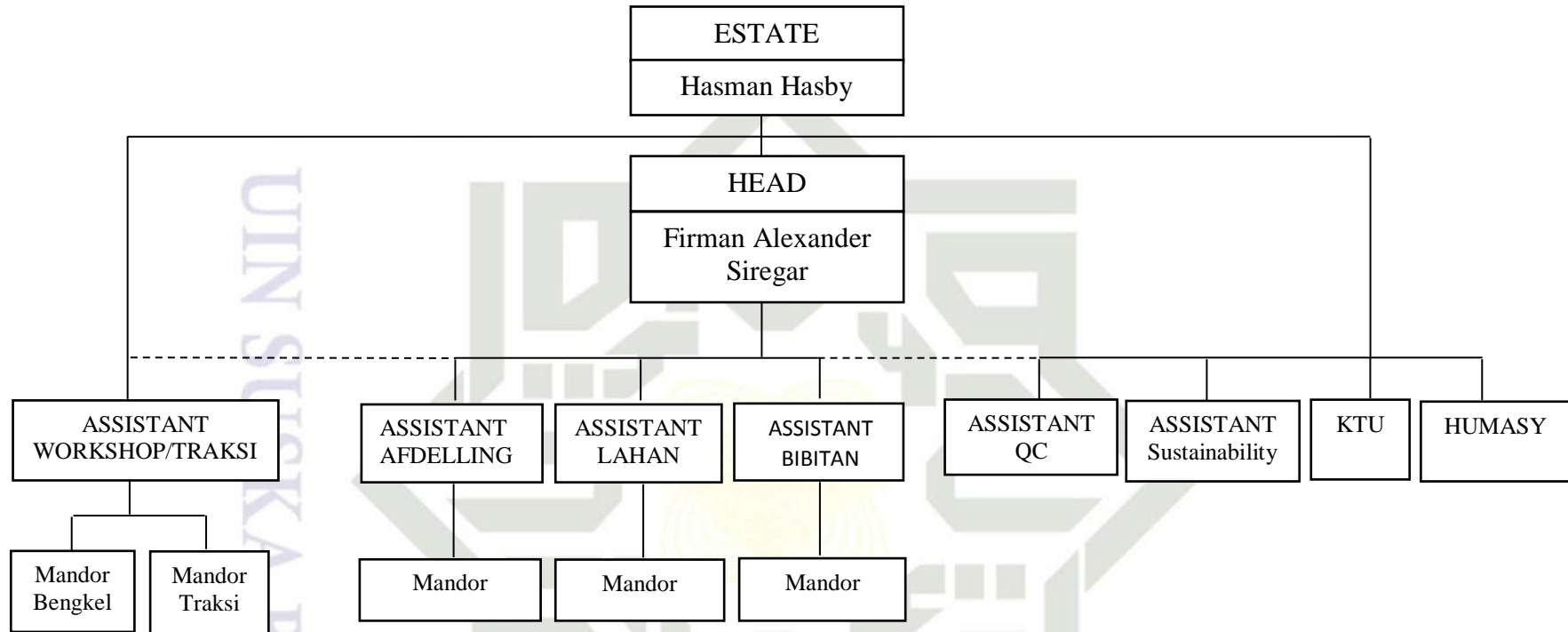
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Gambar III.1
Struktur Organisasi
PT. Teguhkarsa Wanalestari



sumber : PT. Teguhkarsa Wanalestari, 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Aktivitas PT. Teguhkarsa Wanalestari

Setiap hari PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak selalu mengaudit data-data dari perkebunan yang diberikan oleh setiap mandor afdelling kepada bagian personalia dan bagian produksi, setelah mereka mengaudit data-data produksi buah yang dipanen oleh para krani, mereka harus mengirimkan data-data tersebut ke kantor pusat dalam waktu yang ditentukan, maka dari itu para mandor harus mengantarkan hasil produksi buah sawit yang dipanen oleh para krani kepada bagian produksi. Selain itu aktivitas di PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak juga memproduksi minyak mentah yang mana kantor Produksi minyak mentah ini sering disebut dengan plasma, hasil minyak mentah ini akan dikirimkan keluar negeri yang akan diolah menjadi minyak goreng yang siap dipakai. PT. Teguhkarsa Wanalestari juga membuat pembibitan pohon sawit yang luas, sehingga PT. Teguhkarsa Wanalestari tidak perlu lagi membeli bibit pohon sawit ke PT lain.

C Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari narasumber/responden.³⁷ Data primer tersebut dapat diperoleh dengan cara seperti wawancara dan juga penyebaran angket atau kuesioner. Untuk memperoleh data yang diinginkan untuk keperluan penelitian ini, peneliti

³⁷Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2018),

menggunakan cara yaitu dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada karyawan bagian kebun di PT. Teguhkarsa Wanalestari Kabupaten Siak.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi atau studi populasi atau studi sensus.³⁸ Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari di kecamatan bungaraya berjumlah 375 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyarbini adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁹ Menurut ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.⁴⁰ Teknik penentuan sampel adalah dengan menggunakan purposive sampling yaitu sampel penelitian yang akan digunakan harus memenuhi kriteria. Hal ini dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu dan dana yang ada sehingga tidak semua populasi digunakan sebagai sampel. Kriteria yang digunakan adalah:

³⁸ Sugiyarbini. *Definisi Sikap*. Bandung: CV. Solusi Distributor, 2012, h 23

³⁹ *Ibid* 27

⁴⁰ *Ibid* 103



- a. Karyawan kantor bagian kebun
- b. Telah bekerja selama minimal 1 tahun
- c. Setelah menjadi karyawan tetap di perusahaan.

Dari ketiga kriteria diatas yang memenuhi kriteria sebanyak 183 karyawan dari total 375 karyawan kebun.

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = banyak populasi

e = tingkat kesalahan 10%

1 = Bilangan Konstan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{183}{1 + 183^{(0,01)}}$$

$$n = \frac{183}{1 + 1,83}$$

$$n = \frac{183}{2,83}$$

$$n = 64,6 \text{ (menjadi 65)}$$

Jumlah karyawan yang menjadi sampel sebanyak 65 karyawan.

E Operasional Variabel

Menurut Siregar mengatakan bahwa operasional variabel dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, yang biasanya operasional variabel berisi tentang definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian alat ukur. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen dan juga variabel dependen.⁴¹

Tabel III.1
Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam Syariah/Islam adalah suatu keadaan syukur terhadap pekerjaan yang dilakukan.\	1. Pekerjaan 2. Upah/gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja
Kesejahteraan Karyawan (X2)	Program kesejahteraan adalah pemenuhan kebutuhan secara fisik maupun spiritual yang diberikan langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.	1. Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomis 2. Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas 3. Program Kesejahteraan Karyawan Bersifat Pelayanan
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan adalah suatu sikap kecondongan karyawan kepada organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi tempatnya bekerja.	1. Tetap bertahan dalam organisasi atau kesetiaan. 2. Menjaga rahasia bisnis 3. Mempromosikan tempat kerja 4. Ketaatan pada peraturan 5. Mau mengikuti

⁴¹*Ibid*, 31



Variabel	Definisi	Indikator
		arahan atau intruksi 6. Bekerja secara aman

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada suatu penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti wawancara, angket/kuesioner, pengamatan dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu berupa kuisisioner atau angket yang nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan pada bagian pelayan yang bekerja diPT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak. Kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan tanggapan atas daftar pertanyaan tersebut.⁴² Data-data yang nantinya akan diperoleh dari kuisisioner tersebut kemudian akan diolah, dianalisis dan selanjutnya ditarik kesimpulan berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden.

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penggunaan kuisisioner tersebut nantinya akan diukur dan juga dinilai dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu objek atau fenomena tertentu. Untuk pengukuran kuisisioner pada penelitian

⁴²Ibid 139

ini, nilai yang diberikan adalah sebagai berikut:⁴³

Tabel III.2
Nilai Skala Likert

No	Keterangan	Skor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

G. Teknik Analisis Data

1. Uji instrumen Penelitian

Menurut Siregar menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan mendefinisikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dibuat dengan menggunakan pola ukur yang sama. Instrumen penelitian bisa dikatakan baik, apabila memenuhi kriteria sebagai berikut.⁴⁴

a. Uji Validitas

Menurut Noor mengungkapkan bahwa Validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid atau tidak. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r (product moment) tabel dengan r (product moment) hitung (analisis).

⁴³Ibid 50

⁴⁴Ibid 75

Kriteria pengujian pada uji validitas adalah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Noor ialah indeks yang menunjukkan mengenai sejauh mana suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap stabil, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap fenomena yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁴⁶

Dalam mengukur reabilitas juga perlu diperhatikan kriteria yaitu sebagai berikut:

- 1) Uji reliabilitas dapat dilihat nilai Alpha Cronbach, jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ dari item pernyataan dimensi adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach $0,60 <$ dari item pernyataan dimensi variabel adalah tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda

⁴⁵*Ibid* 132

⁴⁶*Ibid* 130

dapat dilakukan, apabila telah memenuhi persyaratan statistik dalam uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut Siregar menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data salah satunya yaitu metode Kolmogov-Smirnov. Normalitas data dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov Smirnov pada α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.⁴⁷

b. Uji Multikolinearitas

Sidanti menyebut bahwa uji Multikolinearitas sendiri digunakan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat di antara variabel independen dalam suatu model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (TOL). Model regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $TOL > 0,1$.

⁴⁷Ibid 153

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas sendiri yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila dalam pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik dan juga valid. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05.⁴⁸

3. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, dengan menggunakan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel tak bebas (dependen).⁴⁹ Dalam regresi linier berganda, jumlah variabel bebas (independen) yang digunakan lebih dari satu. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

⁴⁸Andrew M.C. Mamesahl Lotje Kawet, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado" dalam *Jurnal EMBA*, Volume 4., Nomor 3., 2017, h.65.

⁴⁹*Ibid* 405

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Kesejahteraan Karyawan

e = Standar error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial yaitu dengan melakukan beberapa uji yaitu sebagai berikut:

a. Uji Parsial (uji t)

Menurut Sidanti menyatakan bahwa pada tahap uji parsial ini akan dilakukan pengujian terhadap setiap variabel independen yang ada. Sehingga dari pengujian tersebut dapat diketahui apakah semua variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen antara lain yaitu kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dari kedua variabel independen tersebut secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.⁵⁰

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (Uji f) digunakan yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini antara lain yaitu kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dari kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi ($\text{sig} > 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$) berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$) berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.⁵¹

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan yaitu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ialah antara nol dan satu.

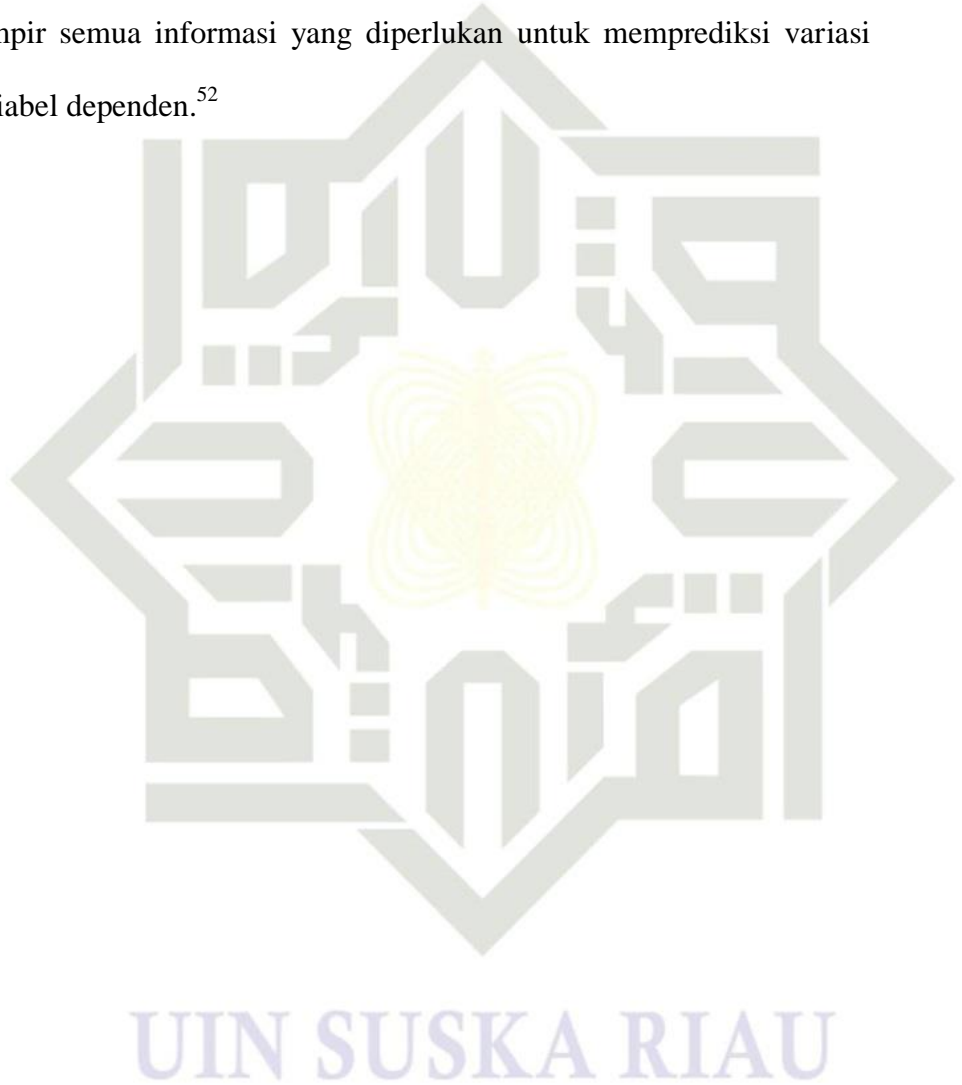
⁵⁰Ibid 50

⁵¹Ibid 50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai R^2 yang kecil mempunyai arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai R^2 yang mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵²



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



⁵²Rozzaid, Herlambang, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Volume 1., Nomor 2., 2015. h.212.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,149 > t_{tabel}$ 1,998 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,036 < 0,05$. Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,043 > t_{tabel}$ 1,998 dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari. Dari hasil perhitungan yang dilakukan secara simultan F_{hitung} $76,265 > F_{tabel}$ 3,143 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan. Berdasarkan uji tersebut terbukti bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan PT. Teguhkarsa Wanalestari karena faktor kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.
2. Ditinjau dari ekonomi syariah, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Allah SWT memerintahkan kaum muslimin

untuk senantiasa taat dan patuh terhadap aturan atau ketetapan yang sudah ditentukan diajarkan agama Islam dalam hal bekerja, karyawan juga harus mentaati peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Dalam hal bekerja Islam mengajarkan kepada umatnya untuk senantiasa bekerja dengan sepenuh hati, sehingga terbentuk rasa kepuasan dalam bekerja, islam juga mengajarkan untuk saling menyejahterakan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diperoleh diatas, maka saran atau masukan yang bisa diberikan ialah sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Teguhkarsa Wanalestari di kabupaten siak

Hasil analisis dari variabel kepuasan kerja ialah masih dalam kategori sedang. Dalam hal ini pihak Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kondisi kepuasan kerja pada karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan cara lebih memperhatikan aspek-aspek yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pada seorang karyawan. Hasil analisis dari variabel Kesejahteraan ialah dalam kategori cukup tinggi. Dalam hal ini pihak perusahaan diharapkan bisa mempertahankan dan juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mempunyai kesejahteraan yang tinggi maka akan senantiasa loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Terdapat banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini menguji tentang



pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di kab. siak menurut ekonomi syariah. Masukan atau saran yang dapat diberikan pada peneliti yang akan datang yakni diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afendi Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera" dalam *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Volume 5., nomor 2., (2013)
- Afandi, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru : Zanava, 2018) Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1
- Afrilia susanti, eli purwati, deni wahyu, et.al, "Strategi Komunikasi Antarpribadi Dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Lansia Di Paguyuban Gamelan "Margo Laras" Desa Ngebel" dalam *ilmiah ilmu komunikasi*, volume 5., Nomor 1., (2022)
- Ah. Muafiak Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Jakarta : Erlangga, 2017)
- Anas Zarqa', "Islamic Economics: An Approach to Human Welfare", dalam Aidit Ghazali dan Syed Omar (eds.), *Readings in The Concept and Methodology of Islamic Economics* (Petaling Jaya: Pelanduk Publications, 1989)
- Andrew M.C. Mamesah1 Lotje Kawet, " Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado" dalam *Jurnal EMBA*, Volume 4., Nomor 3., 2017
- Aprinto, Brian, dan Fonny Arysandy. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta Pusat: PPM.
- Arismawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2018)
- Ecy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2018).
- Erhang Tirtana Putra, "analysis of factors that affect the loyalty of employee of PT. gersindo minang plantation pasaman barat", dalam *apresiasi ekonomi*, Volume 6., Nomor., (2018)
- Hamid, Abdul, Mukhlis Yunus, dan Sulaiman. (2015). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4. No. 4.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. (BPFE. Yogyakarta, 1992)
- Hasibuan, Malayu SP, "1985 *Manajemen Dasar*" Jakarta.
- Herdjrachman, Suad Husnan, 2006. *Manajemen Personal*, BPFE UGM,



Yogyakarta.

Hidayati, Hesti Budiwati, et al, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang" dalam *Jurnal Riset Manajemen*, Volume 1., Nomor 2., (2018)

Hishna Syadiida Rahman, Fuad Mas'ud, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening" dalam *ilmiah ekonomi islam*, Volume 8., Nomor 1., (2022)

Johnatan sarwon, "Memadu Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif: Mungkinkah?" dalam *Memadu Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Volume 9., Nomor 2., (2018)

Joiwi, "pengaruh gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Citra buana batam industri" (universitas putera batam : 2021)

M. Amin Aziz, *Pesan Tuhan untuk Membangun Kembali Karakter Bangsa* (Jakarta: DFQ, 2012)

Mohd. Ma'sum Billah, *Institution of Zakat and The Modern Social Security System*, ed. 2 (Petaling Jaya: Ilmiah Publishers, 2003)

Muhammad Akram Khan, "Methodology of Islamic Economics" dalam Aidit Ghazali dan Syed Omar (eds.), *Readings in The Concept and Methodology of Islamic Economics* (Petaling Jaya: Pelanduk Publications, 1989)

Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (surabaya : cipta media nusantara (CMN), 2021)

Ni Putu Jenia Hayuningsih, Made Setena, et.al, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran" dalam *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, volume 3., nomor 2., (2021)

Noor, Juliansyah, *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta : PT Fajat interpratama mandiri, 2017) Cet. Ke-7

Onsardi, "loyalitas karyawan pada universitas swasta dibengkulu" dalam *jurnal of economic business and accounting*, Volume 2., Nomor 1., (2018)

Rahmadana Safitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda" dalam *Administrasi Bisnis*, volume 3., nomor 3., (2015)

Riswan, Salem, "Effec of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of pakistan" dalam *journal*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



business and management, volume 5., nomor 11.

Robbins, Stephen P dan Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy, "Organizational behavior. Fourteenth Edition." dalam *Pearson education*. New Jersey 07458.

Rozzaid, Herlambang, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Volume 1., Nomor 2., 2015.

Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT Fajat interpratama mandiri, 2017), Cet. Ke-1

Sugiarbini. 2012. *Definisi Sikap*. Bandung: CV. Solusi Distributor

Umar, H. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama : 2011)

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Bandung: Penerbit Erlangga, 2012)

Yusuf al-Qardhawi, *al-Ijtihad al-Mu'asir* (Beirut: al-Maktab al-Islami, 1998)

Yusuf al-Qardhawi, *Fiqh al-Zakah*, ed. 2 (Beirut: Muassasah al-Risalah, 1973), h. 37-38; Nik Mustapha Hj. Nik Hassan, "Zakat in Malaysia: Present and Future Status", dalam AbulHasan M. Sadeq *et al.* (eds.), *Development and Finance in Islamic* (Petaling Jaya: International Islamic University Press, 1991)

Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TEGUHKARSA WANALESTARI DI KAB. SIAK MENURUT EKONOMI SYARIAH”** dengan ini memohon kesediaan saudara/I untuk dapat memberikan jawaban atas pertanyaan kuesioner berikut. atas kesediaan dan partisipasi saudara/I saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk pengisian :

Berikan tanda check list (✓) pada kolom yang tersedia dan sesuai dengan jawaban anda. jawaban terdiri dari :

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. N : Netral
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Data Responden

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin Bapak/Ibu :
 Laki-Laki Perempuan
- c. Umur Bapak/Ibu saat ini :Tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
 SMP DIPLOMA S2
 SMA/SMK S1
- e. Status :
 Menikah Belum Menikah
- f. Masa Kerja Bapak/Ibu saat ini :Tahun

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Daftar Pernyataan

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karna sesuai dengan harapan saya					
2.	Saya bekerja merasa mudah karna fasilitas yang saya butuhkan lengkap					
3.	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
4.	Saya senang karna menerima gaji tepat waktu					
5.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan					
6.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi diperusahaan					
7.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
8.	Saya senang dengan atasan yang memberikan petunjuk kerja yang jelas					
9.	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



11	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
12	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
13	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan waktu yang ditentukan					

Variabel kesejahteraan karyawan (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Uang pensiun yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawan					
2.	Perusahaan selalu memberikan uang transportasi kepada karyawan					
3.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan					
4.	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak					
5.	Perusahaan memberikan pakaian kerja yang layak bagi karyawan					
6.	Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan karyawan					
7.	Sarana ibadah yang disediakan oleh perusahaan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



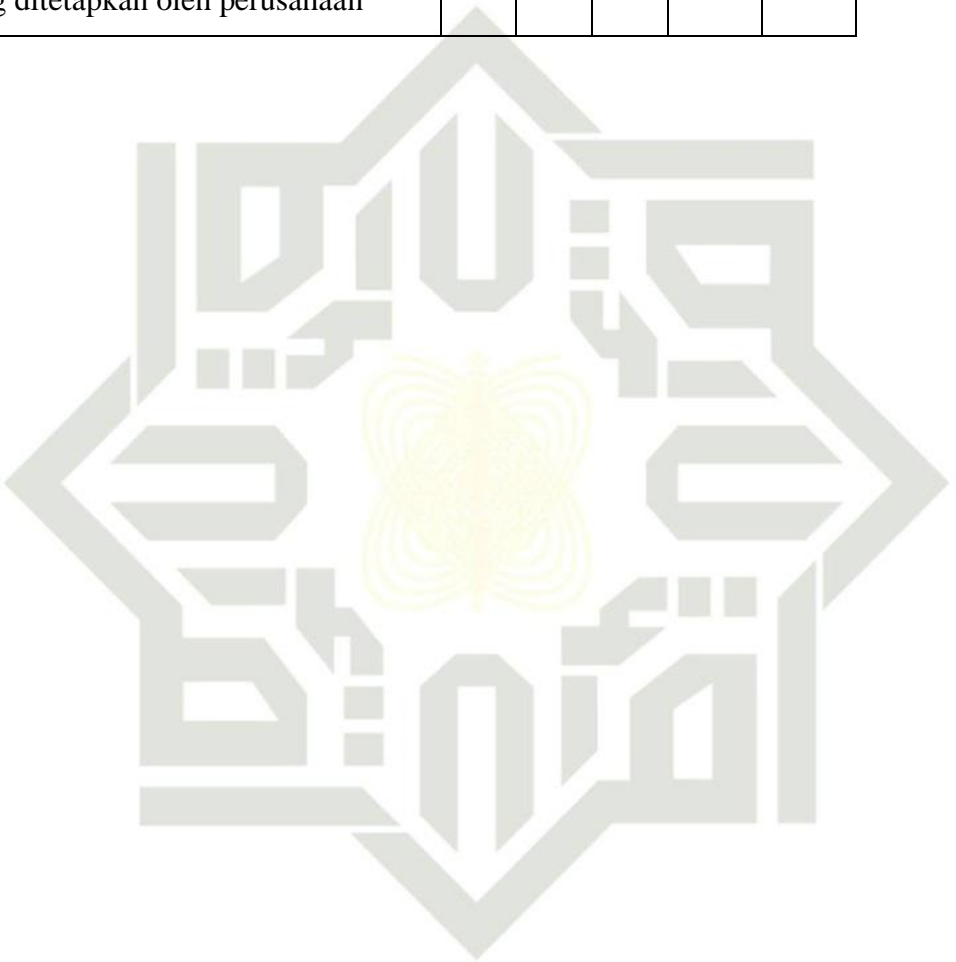
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	8.	Perusahaan memberikan fasilitas olahraga yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
	9.	Perusahaan memberikan perumahan bagi karyawan yang memenuhi kriteria					
	10.	Prosedur pemberian cuti dan cuti hamil karyawan dapat diperoleh dengan mudah					
	11.	Prosedur pemberian izin karyawan dapat diperoleh dengan mudah					
	12.	Perusahaan menyediakan dokter untuk pengobatan karyawan					
	13.	Asuransi yang yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga					

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan					
2.	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dengan tugas sehari hari					
3.	Saya bersedia menjaga rahasia perusahaan					
4.	Saya selalu mempromosikan perusahaan kepada pelanggan					
5.	saya lebih mengutamakan kepentingan pribadi demi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

	kepentingan perusahaan					
6.	Saya selalu bekerja menggunakan alat pengaman diri agar aman					
7.	Saya selalu mengikuti arahan atau intruksi dari atasan					
8.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

TABEL STATISTIC

Table Statistic

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

T Tabel Statistic

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260

F tabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$ $df_2 = (n - k - 1)$	$df_1 = (k - 1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082



HASIL OUTPUT

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.85	44.601	.628	.853
X1.2	37.82	44.965	.567	.856
X1.3	37.82	42.559	.711	.847
X1.4	37.78	45.890	.475	.861
X1.5	38.00	48.312	.346	.867
X1.6	37.88	45.797	.473	.862
X1.7	37.74	42.040	.670	.849
X1.8	37.85	44.976	.592	.855
X1.9	37.74	47.196	.406	.865
X1.10	37.62	45.928	.518	.859
X1.11	37.89	46.723	.377	.867
X1.12	37.75	43.470	.559	.857
X1.13	37.91	43.741	.640	.852

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta n

a

an Syarif Kasim Riau



kesejahteraan karyawan



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.12	48.735	.575	.876
X2.2	37.26	49.196	.463	.882
X2.3	37.51	46.598	.580	.877
X2.4	37.12	48.110	.572	.877
X2.5	37.22	48.984	.532	.879
X2.6	37.08	49.853	.452	.882
X2.7	37.80	45.506	.657	.872
X2.8	37.09	47.804	.656	.873
X2.9	37.37	46.643	.746	.868
X2.10	37.40	48.025	.560	.877
X2.11	37.26	48.259	.614	.875
X2.12	37.03	50.249	.478	.881
X2.13	37.54	48.221	.571	.877

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LoyalitasKaryawan



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

N

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20.66	21.571	.474	.838
Y1.2	20.75	20.688	.612	.824
Y1.3	20.71	19.866	.600	.824
Y1.4	20.38	20.615	.583	.826
Y1.5	20.45	20.501	.620	.823
Y1.6	20.69	20.373	.525	.833
Y1.7	20.98	18.359	.671	.814
Y1.8	20.89	19.129	.579	.828

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



REGRESSION

© Hal

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan_karyawan, Kepuasan_kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas_karyawan

b. All requested variables entered.

sl

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.702	2.771

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan_karyawan, Kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170.914	2	585.457	76.265	.000 ^b
	Residual	475.948	62	7.677		
	Total	1646.862	64			

a. Dependent Variable: Loyalitas_karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan_karyawan, Kepuasan_kerja

sla

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.840	2.067		-.406	.686
	Kepuasan_kerja	.162	.076	.232	2.149	.036
	Kesejahteraan_karyawan	.441	.073	.651	6.043	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas_karyawan

in Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

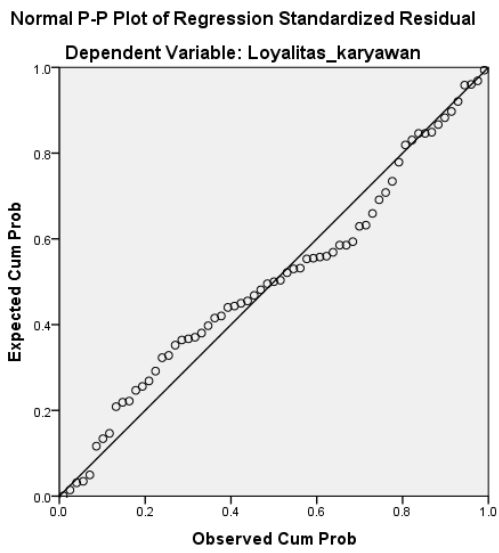
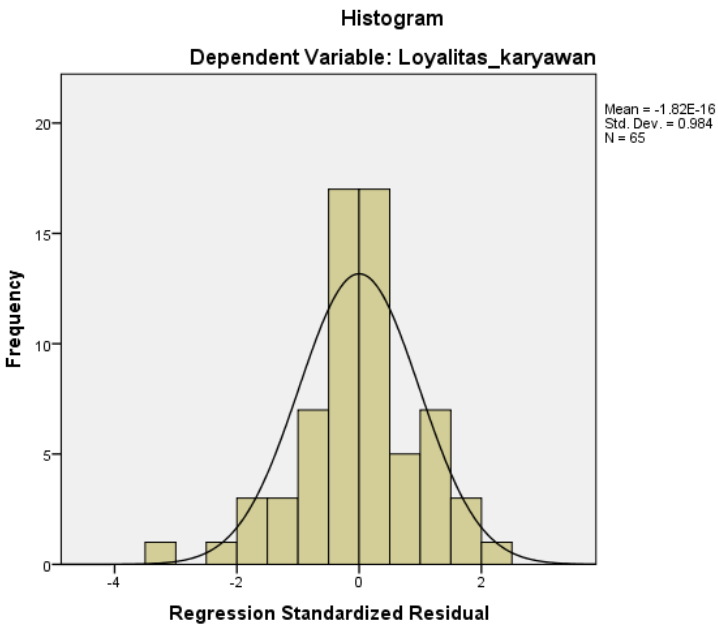
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

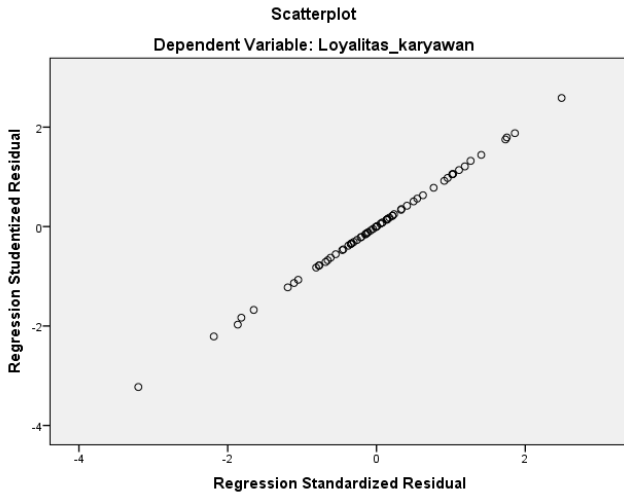
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_kerja	.401	2.492
	Kesejahteraan_karyawan	.401	2.492

a. Dependent Variable: Loyalitas_karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72702845
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.089
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

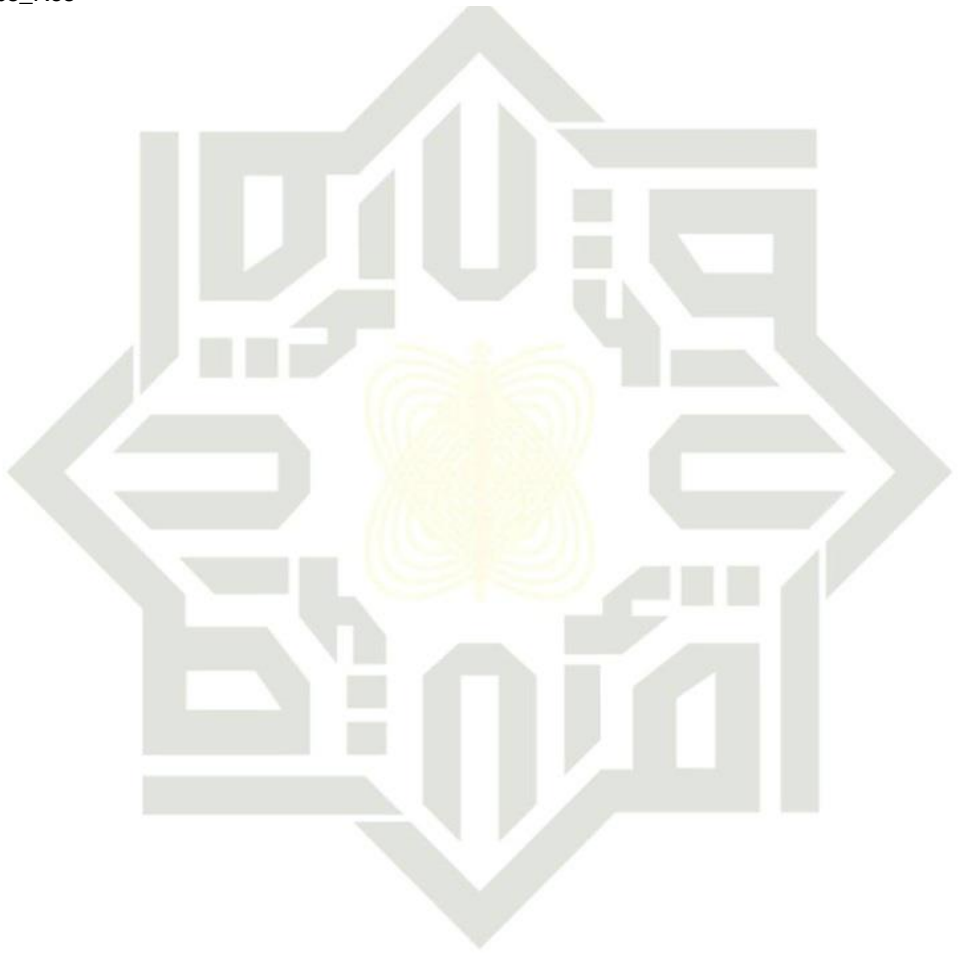
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	1.577	1.431		1.102	.275
	Kepuasan_kerja	.012	.052	.045	.223	.824
	Kesejahteraan_karyawan	-.003	.051	-.010	-.051	.960

a. Dependent Variable: Abs_Res



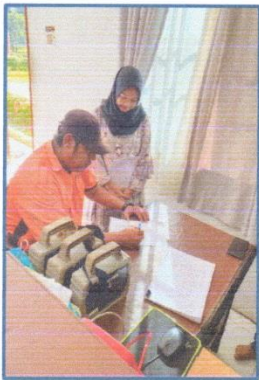
Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. /Fax 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2315/2023
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 20 Februari 2023

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : AYU SUGIANA
NIM : 11920521013
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : Kabupaten siak

bermaksud akan mengadakan Riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul
: pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT.
Teguh karsa wana lestari di kab. Siak Menurut Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan
memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



a.n. Rektor
Dekan

Dr. Zulkifli M.Ag
NIP. 197410062003011005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 P E K A N B A R U
 Email : dpmpstps@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/54080
 TENTANG



1.04.02.01

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/2315/2023 Tanggal 20 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

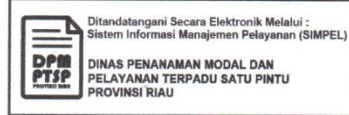
- | | |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : Ayu Sugiana |
| 2. NIM / KTP | : 11920521013 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TEGUH KARSAWANA LESTARI DI KAB. SIAK MENURUT EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : KABUPATEN SIAK |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 22 Februari 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Siak
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN SIAK
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU (DPMTSP)

Komplek Perkantoran Tanjung Agung Kel. Sungai Mempura, Kecamatan Mempura, Kode Pos : 28671
 No. Telp/Fax : (0764) 8001013 e-Mail : info@dpmtsp.siakkab.go.id Website : dpmtsp.siakkab.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 NOMOR : 83/DPMTSP/SKP/III/2023

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Siak, setelah membaca Surat Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset Dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/54080 tanggal 22 Februari 2023, dengan ini memberi Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama	: AYU SUGIANA
NIM/NIK KTP	: 1408087110000002
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Jenjang	: S1
Alamat	: Buantan Lestari RT. 001 RW. 001 Kampung Buantan Lestari Kecamatan Bungaraya Kabupaten Siak
Judul Penelitian	: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Teguh Karsa Wana Lestari di Kab. Siak menurut Ekonomi Syariah
Lokasi Penelitian	: PT. Teguh Karya Wana Lestari Kabupaten Siak

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal surat keterangan penelitian ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Siak Sri Indrapura
 Pada tanggal : 27 Maret 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KABUPATEN SIAK,



Ir. Hj. ROBIATI, MP
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19650325 199302 2 001

Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. Bupati Siak di Siak Sri Indrapura (sebagai laporan);
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Siak di Siak Sri Indrapura;
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Pekanbaru;
4. Direktur PT. Teguh Karya Wana Lestari Kabupaten Siak

- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik -

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pt. teguhkarsa wanalestari

Siak Sri Indrapura, 29 Maret 2023

Nomor : 012/TKWL-KBY/III/2023
Lampiran : 1 (satu) Rangkap
Hal : Surat Balasan (Izin Penelitian)

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di _
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Pemerintah Kabupaten Siak dengan nomor Surat 83/DPMPPTSP/SKP/III/2023 tentang izin penelitian yg telah dimulai tanggal 27 Maret 2023 s/d 27 September 2023 (Selama 6 Bulan) dengan data mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama : AYU SUGIANA
Nim/Nik KTP : 1408087110000002
Program Studi : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini Saya selaku Pimpinan PT.Teguhkarsa Wanalestari mengizinkan kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan untuk dapat melaksanakan Penelitian tersebut dengan mengikuti dan mematuhi Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,
PT.Teguhkarsa Wanalestari

(**Hasman Hasby**)
Est.Manager PT.TKWL

Office – Pekanbaru :
Jl. Pemuda No.102 C RT 001 RW 009 Kel . Tampin Kec. Payung Sekaki
Pekan Baru – Riau
Telp. 0761-4800301-03

Siak :
Desa Buntan Besar - Kec. Siak
Kab. Siak – Provinsi Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ayu Sugiana, lahir di Siak pada Tanggal 31 Oktober 2000. Anak terakhir dari 6 bersaudara, dari pasangan Ayahanda Romdoni dan Ibunda Tuniah. Penulis bertempat tinggal di Kampung Buantan Lestari, Kecamatan Bungaraya, Kabupaten Siak. Adapun jenjang pendidikan yang penulis tempuh yakni TK Kartini Buantan Lestari pada tahun 2006-2007, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar di SDN 01 Buantan Lestari pada tahun 2007-2013, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Bungaraya pada tahun 2013-2016, lalu melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMAS Darul Falah Cihampelas Bandung Barat pada tahun 2016-2017, lalu penulis beralih ke SMAS Sains Tahfizh Islamic Center Siak pada tahun 2017-2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program Sudi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum. Selama menjadi mahasiswa, penulis banyak mendapat pengetahuan serta pengalaman berharga. Pada bulan Juli-Agustus 2021 penulis mengikuti program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Bank Riau Kepri Cabang Siak. Selain itu pada bulan Juli-Agustus 2022 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sungai Siput, Kecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis. Penulis melaksanakan seminar proposal pada tanggal 21 November 2022 dan melaksanakan ujian munaqasyah pada tanggal 3 Juli 2023 dengan judul skripsi “**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kab. Siak Menurut Perspektif Syariah**” dan dinyatakan “LULUS” dan berhak menyangand gelar Sarjana Ekonomi (S.E).