

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Banyak berdirinya lembaga keuangan dan secara operasionalnya menggunakan prinsip bagi hasil adalah sebuah tanda pesatnya perkembangan ekonomi berbasis syariah di Negara Indonesia ini. Hal itu memanglah sesuatu yang dikenal dengan prinsip syari'ah.<sup>1</sup>

Berdasarkan salah satu kaidah ushul yaitu "*al-aslu fii al-af'alatatqayyud bi hukmi asy-syar'i*", yang artinya adalah bahwa hokum asal suatu perbuatan ialah yang terkait dengan hokum syara', baik yang wajib, haram, mubah, makruh, sunnah ataupun wajib. Itu adalah ketentuan agama islam yang berbasis syari'ah, oleh karenanya, nilai utama yang menjadi payung taktis maupun strategis bagi organisasi bisnis Islam hendaklah harus senantiasa berpegang teguh kepada ketentuan dan mematuhi syari'at.<sup>2</sup>

Islam menghendaki nilai-nilai pengusaha agar memperhatikan dan memperlakukan para karyawannya sepreti layaknya anggota keluarganya. Hal itu dapat menuntut para karyawan diperlakukan secara penuh kasih sayang dan rasa hormat serta kesejahteraan mereka dapat terjamin. Baiknya, secara ideal tingkat upah didalam masyarakat muslim paling tidak agar memungkinkan karyawan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka dalam menjalankan kehidupan, terlebih kebutuhan pokoknya dan menciptakan harmonisasi terhadap keluarga dengan cara yang manusiawi.<sup>3</sup> Namun pada kenyataannya, masih banyak pengusaha saat ini masih memberikan (upah dibawah UMR) yang dimana hanya menguntungkan mereka dan memberi upah yang sedikit dan tidak sebanding dengan jasa para karyawan.

Didalam bukunya Muhamad R. Lukma F. yang memiliki judul Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis, Ibn Taimiyah mengatakan bahwa seorang pengusaha

---

<sup>1</sup> Ahmad Hassan Ridwan, BMT & BANK ISLAM: Instrumen Lembaga Keuangan Syari'ah, Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2004 , h. 31.

<sup>2</sup> Johan Arifin, Etika Bisnis Islam, (Semarang: Walisongo Press, 2009), hal. 85

<sup>3</sup> Umer Chapra, Islam dan Tantangan Ekonomi, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), hal. 253

hendaknya memiliki kewajiban untuk membayar upah dengan adil terhadap para karyawannya. Beberapa pemilik perusahaan mungkin mengambil keuntungan dari karyawan dan membayar lebih rendah terhadap mereka karena kebutuhan mereka yang menuntut akan pendapatan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, maka para karyawan tidak akan termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya ketika tingkat upah terlalu tinggi, para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan usahanya. Dalam organisasi Islam, upah dapat direncanakan dengan cara yang adil baik karyawan maupun pengusaha.<sup>4</sup>

Dibawah ini adalah beberapa hadist menurut terkait Upah: *“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”*. (HR. Ibnu Majah). Hadits ini menjelaskan bahwa hendaknya seseorang dapat dengan segera menunaikan hak para karyawannya ketika mereka telah melakukan pekerjaan mereka, begitupun yang dimaksudkan apabila telah terjadi suatu kesepakatan antara suatu waktu dalam pembayaran upah atau gaji, misalnya setiap bulan. Selain dari pada ketepatan waktu dalam pembayaran upah, karyawanpun memiliki hak untuk mengetahui tentang upah yang akan mereka terima sebelum ataupun sesudah melakukan kewajibannya dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam hadits berikut ini: *“Apabila seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajir, hendaknya dia memberitahukan tentang upahnya.”* (HR. Ad-Daruquthni).<sup>5</sup>

Pada semua kegiatan bisnis di berbagai model dan bentuk tidaklah dibatasi oleh profit ataupun jasa dan kuantitas kepemilikan barang yang diperoleh, namun dibatasi oleh pendayagunaan serta perolehan (karena ada aturan berupa halal dan haram), juga harus memperhatikan nilai-nilai tentang etika yang berlandaskan kepada Al-Quran dan Sunnah. Sehingga akan dapat menimbulkan suatu manfaat bagi seluruh stakeholder didalam perusahaan.

---

<sup>4</sup> Muhamad R. Lukma Faurani, *Visi Al-Quran Tetang Etika dan Bisis*, (Jakarta: Slemba Diniyah, 2002), hal. 175

<sup>5</sup> Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010, h. 136

Akad jual beli dalam penerapan upah bagi hasil merupakan sistem yang telah digunakan oleh bank syari'ah. Selain keduanya hamper mirip, sebenarnya karena telah ada kesepakatan antara kedua belah pihak atau lebih dalam membagikan hasil usahanya. Dari sisi bisnis itu sendiri, hal ini merupakan bentuk sebuah akad perjanjian bagi hasil dalam bisnis, dimana perusahaan ialah sebagai pemilik layanan dan karyawab ialah sebagai manajer. Akad ijarah memanglah lebih dikenal secara umum, karena hal ini dapat menjadi sebuah ikatan kontraktual antara kedua belah pihak dalam pembagian hasil yang terkait dengan keuntungan ataupun kerugian sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan yang berlaku. Bagi hasil juga adalah suatu bentuk kontrakan pengembalian investasi setiap waktu dengan nilai yang dapat berubah-ubah.

Sistem bagi hasil dapat memberikan sebuah keadilan dan ternyata dapat menggairahkan semangat kerja karyawan. Dalam memenuhi kebutuhan hidup, seseorang akan rela banyak mengabdikan tenaga dan waktunya dari pagi hingga malam. Tetapi fakta yang terjadi adalah banyaknya orang yang bekerja menguras tenaganya, akan tetapi tetap saja tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berikut adalah jumlah data karyawan yang ada di Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung kepada para karyawannya:

**Tabel 1. 1 Data Karyawan**

No	Cabang	Jumlah
1	Pusat	1
2	Mandalajati	38
3	Panyileukan	31

Hal lainnya yang tak kalah penting adalah jaminan sosial. Ketika perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para karyawan, hal itu dapat memberikan sebuah perasaan yang aman dan tenang terhadap para karyawan. Peranan para karyawan dalam ikut berkontribusi membangun sebuah pembangunan nasional yang saat ini mengalami banyak tantangan dan resiko yang dihadapi akan membuat semakin tingginya harapan karyawan dalam diberikannya sebuah pemeliharaan, perlindungan

dan peningkatan kesejahteraan oleh para pengusaha. Hingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas secara nasional.

Salah satu program pemerintah yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional adalah tercantum dalam Undang-undang No.40 Tahun 2004 yang menjelaskan tentang jaminan sosial yang memiliki tujuan untuk memberikan sebuah pemeliharaan, perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat di Indonesia. Pemerintah mengharapkan dalam program ini bahwa seluruh masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang sejahtera dan layak, karena banyak masyarakat yang terdampak hilangnya pendapatan bahkan pekerjaan mereka karena beberapa faktor seperti sakit, memasuki usia lanjut, mengalami kecelakaan atau pensiun.<sup>6</sup>

Sebagaimana yang diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci didalam mengembangkan pertumbuhan ekonomi dan mendorong sebuah vitalitas kehidupan secara optimal. Korelasi positif yang dimiliki oleh pertumbuhan ekonomi akan mengembangkan ekonomi usaha yang terkait. Kepuasan kerja memanglah menjadi bagian dari hasil tingkat sebuah pekerjaan yang diberikan para karyawan kepada para pemberi kerja. Sama halnya seperti ketika perusahaan memberikan sebuah fasilitas pelatihan seperti prasarana dan menyediakan alat, sementara para karyawan memiliki sebuah kewajiban dalam menampilkan ethos kerja, disiplin yang baik, sikap peduli serta berinisiatif dalam memperbaiki hasil kerja dengan cara terus-menerus.

Kepuasan kerja seorang karyawan yaitu timbal balik yang diberikan seseorang sesuai dengan kemampuannya atas kepuasan dari apa yang telah ia terima dan tidak menggunakan tenaga yang begitu ekstrim sehingga dapat berdampak kepada kesehatan. Sesuai dengan ayat Al-Quran berikut ini yang artinya:

---

<sup>6</sup> Sanusi, Jaminan Sosial Kesehatan: Integrasi Program Jaminan Kesehatan Aceh dalam Sistem Jaminan Nasional, (Jurnal Dinamika Hukum vol 13 No 2 Mei 2013), hal 231, diakses 30 January 2021 jam 16:00.

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya.....”* (Al-Baqarah 286).<sup>7</sup>

Faktor yang mendorong akan sebuah pencapaian kepuasan kerja karyawan adalah perhatian penting perusahaan terkait pemberian masalah upah dan jaminan sosial, karena dengan faktor kepuasan karyawan yang tinggi tersebut maka dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Maka penelitian ini, penulis akan meneliti di Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung. Upah yang ditawarkan yaitu upah bagi hasil. Dan sistem yang diterapkan oleh tempat ini adalah memproduksi barang yang terjamin halal, pembayaran upah yang tepat waktu, dan etika bisnis mulai sesuai dengan syariah. Sistem pemberian upah yang ditetapkan dalam rumah makan ini yakni menggunakan pemberian upah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan laba bersih yang diterima perusahaan. Begitu juga dengan jaminan sosial yang membuat para karyawan tidak khawatir dalam menjalani pekerjaannya.

Dari latar belakang itu, penulis terdorong untuk mengangkat judul dalam permasalahan penelitian ini dengan:

**“PENGARUH SISTEM UPAH BAGI HASIL DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”** (Studi kasus Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas juga, rumusan masalah yang penulis ajukan dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh sistem upah bagi hasil terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung?

---

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan terjemahnya, Badndung: CV Jumanatul „Ali-Art (JART), 2005.

2. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh sistem upah bagi hasil dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem upah bagi hasil terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem upah bagi hasil dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh penulis didalam penelitian ini adalah:

1. Bagi pengusaha pada Rumah Makan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia Cabang Kota Bandung

Memberikan informasi tentang sistem upah bagi hasil dan jaminan sosial yang diberikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Untuk mengabdikan teori yang diperoleh penulis dibangku perkuliahan dan untuk menambah wawasan.

3. Bagi pihak lain

Untuk tambahan atas pengetahuan yang telah didapatkan dan menjadi acuan bagi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta

sumbangan sebuah pemikiran didalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemudian dapat menyebarkanluaskannya pada masyarakat.

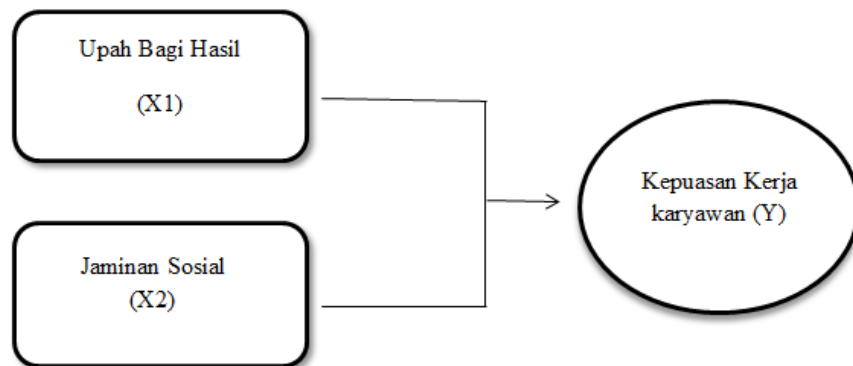
#### **E. Kerangka Berfikir**

Perusahaan pastilah mengharapkan sebuah hasil produksi yang baik dan optimal. Besar atau kecilnya upah bagi hasil yang diterima oleh karyawan sangat jelas akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Layaknya jaminan sosial yang diberikan perusahaan juga akan mendorong para karyawan kepada kepuasan kerja karyawan, agar mereka dapat memberikan produksi yang lebih tinggi dan optimal dari sebelumnya serta dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Kerja sama bagi hasil yang sifatnya menguntungkan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Semakin banyak konsumen yang berdatangan, maka akan semakin banyak pula keuntungan yang diterima oleh kedua belah pihak. Disiplinnya karyawan dalam menyambut baik para konsumen, menggunakan etika yang baik pula akan membuat tinggi tingkat produksi. Karyawan harus sadar bahwa apa yang mereka lakukan akan mempengaruhi tingkat upah yang akan mereka terima, maka terciptalah kerjasama antara perusahaan dan karyawan dalam tingkat kepemilikan.

Faktor kunci bagi meningkatnya kepuasan kerja karyawan adalah pemberian jaminan sosial berupa jaminan kesehatan terkait sebuah biaya perawatan, jaminan tunggangan seperti ketika karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja, jaminan hari tua dan juga jaminan kematian. Hal itu akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan bagi berkembangnya suatu perusahaan agar dapat lebih maju.

Untuk melihat dan memperjelas antara hubungan variabel tersebut, maka kerangka pemikiran ini dapat digambarkan dalam suatu model berikut :



**Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir**

Keterangan:

X1 : Upah Bagi Hasil

X2 : Jaminan Sosial

Y : Kepuasan Kerja karyawan

#### **F. Hipotesis**

H<sub>a1</sub> : Sistem upah bagi hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H<sub>01</sub> : Sistem upah bagi hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H<sub>a2</sub> : Jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H<sub>02</sub> : Jaminan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H<sub>a3</sub> : Sistem upah bagi hasil dan jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H<sub>03</sub> : Sistem upah bagi hasil dan jaminan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Hasil dari penelitian terdahulu adalah sistematis dari uraian penelitian terdahulu yang sangat berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti. Tinjauan



pustaka juga dapat mengarahkan seorang peneliti agar dapat membentuk sebuah hipotesis penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yang sudah ditinjau oleh penulis:

1. Saputro Hap Yohannes Donny

Saputro Hap Yohannes dalam penelitian yang dilakukannya membahas tentang upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada (PT. Aroma Tobacco International al Kudus) dengan hasil penelitian yang berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian beliau lebih kepada upah standar, lingkungan kerja dan jaminan sosial sedangkan penulis lebih kepada upah bagi hasil dan jaminan sosialnya, juga terdapat kesamaan yaitu tentang pembahasan jaminan sosialnya yang sama-sama mengacu kepada undang-undang.

2. Ikawinarti Y

Ikawinarti Y dalam penelitian skripsinya tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada (PT. Sido Jangkung di Sidoarjo) yang menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dilakukan menggunakan metode dengan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan jenis penelitian lapangan (field research). Kepuasan kerja karyawan beliau letakkan pada X sedangkan penulis meletakkan kepuasan kerja karyawannya pada Y.

3. Nuzep Almigo

Nuzep Almigo dalam penelitian skripsinya yang berjudul Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja karyawan, beliau menggunakan metode kualitatif yang menyatakan bahwa berdasarkan penelitian menunjukkan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat meningkatkan manajemen secara baik dengan memberikan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal itu tentu perlu dilakukan agar dapat memacu semangat kerja karyawan yang tinggi dan hasil yang diberikan karyawanpun akan semakin baik.

#### 4. Nurkhayati

Nurkhayati dalam penelitian skripsinya yang berjudul Pengaruh upah Islami terhadap peningkatan produktifitas pekerja (Studi kasus pada sentra industri Kendal) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas pekerja, metode yang digunakannya adalah wawancara, menyebar kuisisioner dan melakukan dokumentasi. Pembahasan mengenai pemberian upah Islami tersebut adalah merujuk kepada Al-Quran dan Hadits, yang pada hakikatnya adalah sebuah keadilan atas timbal balik dari hasil jasa seorang karyawan.

#### 5. Efi Nur Indahsari

Efi Nur Indahsari dalam penelitian skripsinya yang berjudul Analisis Sistem Upah Islami Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan (Di CV. Eka Karya Mamdiri Ngunut Tulungagung 2013-2015). Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis terkait upah islami menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis ini juga menunjukkan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap produktifitas karyawan.

**Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	Saputro, Hap Yohannes Donny, (2013)	Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aroma Tobacco International Al Kudus	Pembahasannya meliputi upah dan jaminan sosial dan sama sama menggunakan metode kuantitatif	Pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan upah bagi hasil dan ruang lingkupnya lebih luas meliputi lingkungan kerja juga	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh upah, jaminan sosial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kepuasan

					kerja karyawan Pada PT. Aroma Tobacco International Al Kudus
2	Ikawinarti Y, (Universitas Pembangunan Nasional, 2011)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sido Jangkung di Sidoarjo	Pembahasannya yang meliputi kepuasan kerja	Penelitian tersebut membahas tentang kepuasan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan.	Hasilnya menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Nuzep Almigo, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan	Sama-sama membahas kepuasan kerja karyawan	Lebih membahas kepada hubungan kepuasan terhadap produktifitas kerja karyawan dan menggunakan metode kualitatif, sedangkan penulis membahas upah bagi hasil dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri menggunakan metode	Berdasarkan dari temuan didalam penelitian kepuasan kerja menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dan senantiasa memberikan kepuasan

				kuantitatif	kerja kepada karyawan dengan memberikan kenyamanan didalam bekerja.
4	Nurkhayati, (Universitas Islam Negeri Walisongo , 2015)	Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (studi kasus pada sentra industri tas Kendal)	Pembahasannya merujuk kepada islam, yaitu pemberian upah islami dan upah bagi hasil yang nantinya berorientasi kepada kemaslahatan	Penulis menambahkan jaminan sosial, dan ruang lingkup pembahasannya lebih luas kepada para karyawannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pemberian upah yang Islami mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu juga sistem pemberian upah islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, metode yang digunakan adalah wawancara, menyebar kuesioner, dokumentasi.
5	Efi Nur Indahsari (IAIN Tulung Agung, 2016)	“Analisis Sistem Upah Islami Dan Jaminan Sosial Terhadap	Membahas jaminan sosial yang merujuk kepada UU dan ruang lingkup yang dibahas dalam	Yang membedakannya adalah sistem upah bagi hasil dan upah islami, yang nantinya	Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa upah

		Produktivitas Karyawan Di CV. Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung 2013-2015”	produktivitasnya	lebih membahas kepada hasil dari jerih payah karyawan dalam menggapai penghasilan	islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Serta hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktifitas karyawan.
--	--	---	------------------	---	--

