

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

E

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Evita Adilah Putri, Zaini Abdul Malik, Yayat Rahmat H, 2016	Analisis Fiqh Muamalah Terhadap Praktik Driver Gojek (Studi Kasus di PT. Gojek Bandung)	Menggunakan variabel yaitu fiqh muamalah dan praktik driver sebagai dependen	Perbedaan objeknya	e-contract yang diterapkan di Gojek dikaitkan dengan KUHPerdata dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah mensyaratkan agar kesepakatan mutlak diperlukan antara para pihak yang melakukan e-contract tersebut. Namun, e-contract yang terjadi di

					Gojek, kesepakatan tidak benar-benar terjadi karena substansi dari kesepakatan yaitu keridhaan tidak didapatkan karena pihak mitra kerja tidak diberi kesempatan untuk melakukan negosiasi terhadap isi kontrak tersebut
2	Galih Sumantri, 2016	Sistem bagi hasil antara pengelola dengan sopir Go-jek di Bandung : prespektif Hukum positif dan hukum islam	Menggunakan variabel sistem bagi hasil sebagai variabel dan prespektif hukum islam sebagai dependen	Perbedaan pada objeknya dan penerapannya	sistem bagi hasil yang diterapkan oleh perusahaan Go-Jek telah sesuai dengan sistem bagi hasil secara Islami dan kerjasama yang dilakukan antara kedua belah pihak telah sesuai dengan sistem kerjasama

					<p>musyarakah yang Islami. Dilihat dari Undang-undang tentang perjanjian kerja pasal 52 dan 54 UU No.13/2003, dan pasal 1320 KUH Perdata kontrak perjanjian kerjasama Go-Jek juga telah sesuai.</p>
3	<p>Klara Innata Arishanti, 2009</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Sama-sama meneliti kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Perbedaannya pada objek penelitian</p>	<p>Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan pada perusahaan</p>
4	<p>Liana Mangifera dan Muzakar Isa</p>	<p>Komitmen dan Kinerja Driver Ojek Online di Kota Surakarta</p>	<p>Sama-sama meneliti ojek online</p>	<p>Lebih kepada kepuasan kerja</p>	<p>Mengetahui komitmen dan kinerja driver ojek online</p>

5	Muhammad Yunus, Fahmi Fatwa Rosyadi Satria Hamdani, Gisti Khairina Shofia, 2018	Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Jual Beli dalam Transaksi online pada Aplikasi Go- Food	Sama-sama membahas tentang ojek online	Perbedaan berada pada objeknya dan juga sistemnya	Akad jual beli terjadi antara pengguna layanan go-food dengan penjual makanan, dan antara penyedia layanan / pengemudi ojek dengan penjual yang terdaftar dalam layanan go-food. Sedangkan akad wakalah terjadi antara pengguna layanan go-food dengan penyedia layanan / pengemudi ojek. Adapun transaksi-transaksi yang dilakukan tersebut dapat diketahui telah sesuai dengan rukun dan syaratnya.
6	Yunada Arpan	Analisis Brand	Sama-sama membahas	Perbedaan pada	Besarnya probabilitas

	dan Paulina Citra Dewi, 2018	Switching pengguna Transportasi Online Gojek dengan Metode Markov Chain di Kota Bandar Lampung	tentang praktik ojek online	objeknya dan tentang perpindahan pengguna transportasi online gojek ke transportasi online lainnya.	pemindahan pengguna transportasi online Gojek ke transportasi online lainnya di Kota Bandar Lampung adalah 60% dengan tingkat pengurangan sebesar 15%. Tingkat putus sekolah (pengurangan tarif) adalah. Dengan angka probabilitas 60% menunjukkan bahwa pengguna transportasi online Gojek memiliki tingkat loyalitas yang rendah (lebih dari 50%).
7	Seta Wiharso, 2017	E-Contract Pt. Gojek Indonesia Perspektif Hukum Perjanjian Syariah	Sama-sama meneliti Transportasi online	Lebih kepada kontrak kerja atau kesepakatan antara perusahaan dengan	e-contract yang diterapkan di Gojek dikaitkan dengan KUHPerdara dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

				mitra driver.	mensyaratkan agar kesepakatan mutlak diperlukan antara para pihak yang melakukan e-contract tersebut. Namun, e-contract yang terjadi di Gojek, kesepakatan tidak benar-benar terjadi karena substansi dari kesepakatan yaitu keridhaan tidak didapatkan karena pihak mitra kerja tidak diberi kesempatan untuk melakukan negosiasi terhadap isi kontrak tersebut
--	--	--	--	---------------	--

## **B. Transportasi Online**

Transportasi online adalah perusahaan transportasi yang dalam pelaksanaannya menggunakan aplikasi sebagai penghubungnya antara pengguna dengan pengemudi yang dapat mempermudah saat pemesanan, dan juga pada saat pemesanan tersebut tarif perjalanannya sudah di sertakan di aplikasi, sehingga tarifnya dapat dilihat secara langsung pada aplikasi (Dewi, 2018). Kebutuhan transportasi sekarang ini sangat dibutuhkan untuk memperlancar mobilitas masyarakat yang cukup tinggi pada kota-kota besar, transportasi adalah bagian terpenting dalam kehidupan masyarakat. Perkembangan teknologi sekarang ini, yaitu *internet* memudahkan para pelaku bisnis untuk memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada dalam bisnis yang mereka lakukan. Hal ini yang melahirkan bisnis-bisnis baru yang berbasis pada elektronik (Fatuh, 2017:1). Bisnis ini sangat dibutuhkan di kalangan masyarakat dan dengan bentuknya beragam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sektor ini disikapi dengan munculnya bisnis jasa yang semakin banyak yaitu sektor jasa transportasi yang berlomba-lomba untuk menciptakan kemudahan dalam pemesanan, kenyamanan armada, serta ketetapan waktu.(Mar'ati, :1-2).

## **C. Kepuasan Kerja dan Insentif**

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang merasakan kepuasan kerja. Sedikitnya secara psikologis akan mengerahkan

semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja juga dapat diukur dengan seberapa besar seseorang tersebut menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum pada para pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya menurut Robbins,1994:417 sebagaimana dikutip oleh (Muttaqien, 2014 : 20). Kepuasan kerja ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pada organisasi, karena jika tidak didukung dengan adanya kepuasan kerja pada karyawannya hasil yang di dapat tidak memuaskan. Kondisi kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan karyawan menjadi bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak akan bisa diandalkan atau buruk prestasi kerjanya menurut Kussriyanto,(1990) sebagaimana yang dikutip oleh (Arishanti, 2009). Sebaliknya jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka hasil kerjanya akan meningkat serta hal ini juga mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis dapat ditunjukkan dengan pada pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individualnya untuk dapat berfikir secara kreatif dan juga memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan.

Grab disini memberikan sistem poin pada setiap penarikan dan memiliki tarif yang berbeda-beda sesuai kesepakatan di setiap daerah. Setiap daerah memiliki penerapan yang berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh kepadatan lalu lintas di daerah tersebut. Untuk daerah jabodetabek



memiliki tarif Rp. 30.000 pada setiap 12 KM atau jika dihitung per kilomernya adalah Rp. 2500.

Untuk daerah Bandung/Bali/ Surabaya memiliki tarif 24.000 Untuk 12 KM Jika di hitung untuk per Kmnya sekitar Rp. 2000. Untuk Layanan Yogyakarta juga setiap KM nya sekitar Rp 2.000, setiap menerima orderan baik itu bentuk Grab Bike, Grab Ekspres, maupun Grab Food hanya mendapatkan poin 1. Dan saat insentif dibagi menjadi tiga kategori yaitu : 8 kali penarikan dengan bonus Rp. 15.000, 15 kali penarikan dengan bonus Rp. 40.000, dan 18 kali penarikan dengan Bonus Rp. 80.000. Kepuasan karyawan disini sangat berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat tempat perusahaan itu berada.

## **2. Teori Kepuasan Kerja dalam Islam**

### **a. Teori ketidaksesuaian ( *discrepancy theory* ).**

Pada teori ini kepuasan kerja yang dimaksud adalah seseorang dengan melakukan perhitungan selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang disarankan. Apabila yang diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan orang tersebut akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*. Hal ini merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan pada seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapat dengan apa yang telah dicapai.

b. Teori Keadilan ( *equity theory* )

Pada teori ini mengemukakan apa bahwa orang akan merasa puas ataupun tidak puas, hal ini tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan ( *equity* ) dalam suatu situasi yaitu khususnya situasi kerja. Dalam teori ini mengatakan bahwa komponen pada teori keadilan adalah *input*, hasil, orang membandingkan, keadilan dan ketidakadilan. *Input* merupakan bagian yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan pralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil merupakan sesuatu yang dianggap penting oleh karyawan dalam pekerjaannya seperti : gaji/upah. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan *rasio input* hasil yang diperoleh dirinya dengan hasil rasio input orang lain. Apabila dalam perbandingan ini cukup adil maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan dan bisa pula tidak. Apa bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan seperti firman Allah SWT pada surah Al-Maa'idah ( 56 ) : 8.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلَ

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

c. Teori dua faktor ( *two factor theory* )

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Pada teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan itu menjadi dua bagian yaitu : *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau kondisi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan pada pekerjaan yang terdiri dari : sesuatu pekerjaan yang menarik, memiliki banyak tantangan, memiliki banyak kesempatan untuk berprestasi, memiliki kesempatan untuk di promosikan.( Rivai.V, 2009 : 876)

Apa bila faktor-faktor tersebut terpenuhi akan mendapatkan kepuasan, namun sebaliknya jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi hal ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* ialah faktor-faktor yang sangat mempengaruhi ketidak puasan yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja

dan status. Faktor ini sangat diperlukan untuk menunjang biologis dan kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Akan tetapi, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam dunia kerja kepuasan adalah salah satu yang bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja yang diberikan, hal ini merupakan Teori Kebutuhan individu akan merasa puas apabila mereka mengalami hal-hal berikut :

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan, masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.
2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan dan ditambah dengan sesuatu yang

menyenangkan, karyawan tersebut akan konsisten untuk setiap saat serta kinerjanya dapat ditingkatkan setiap waktu. (Rivai, V(2009) : 877)

Salah satu teori yang berdasarkan pada kepuasan kerja yaitu : teori yang di kemukakan oleh Edward Lewler yang kenal dengan “ *Equity Model Theory* ” atau dikenal dengan teori kesetaraan.

Dalam teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain adalah penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Terdapat tiga tingkatan karyawan yaitu :

- a. Memenuhi kehidupan dasarnya.
- b. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain.
- c. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Sementara itu sesuai dengan teori keinginan relatif atau “ *Relative Deprivation Theory* ” terdapat enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini sebagai berikut :

- a. Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan.

- b. Perbedaan antara pengeluaran dan penerimaan.
- c. Ekspetasi untuk menerima pembayaran lebih.
- d. Ekspetasi yang rendah terhadap masa depan.
- e. Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan.
- f. Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk. (Rivai.V, 2009 : 878)

Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspetasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, kepuasan kerja akan meningkat, sebagaimana dalam firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Ma'arij (70) : 19-20.

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا (19) إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا (20) وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٧٠﴾

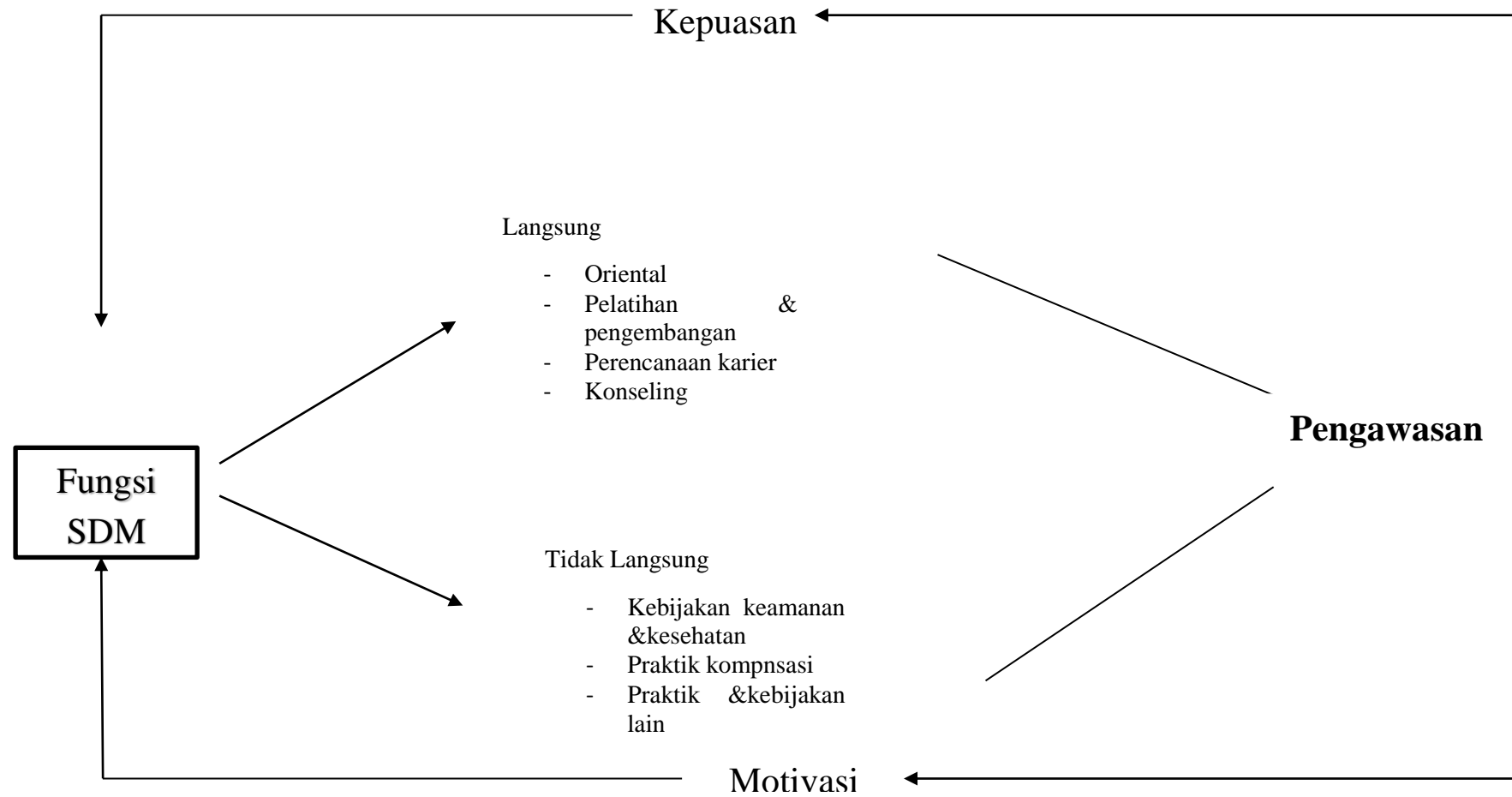
Artinya :

“Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan, ia berkeluh kesah; dan apabila ia mendapat kebaikan, ia amat kikir”. (Al-Ma'arij,70 : 19-20)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu : faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari diri sendiri yang sudah ada sejak mereka pertama kali bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang menyangkut dari kehidupan luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan sekitar kerja, interaksi yang dilakukan dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lain sebagainya.

Teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah *teori motivator-hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H ini sebenarnya berujung kepada kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif yang pada intinya teori ini justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi macam strategi *golden handcuff*, karena balas jasa yang tinggi hanya mampu menghilangkan ketakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja. (Rivai,V. (2009) : 876-879)

*bagan 2 1 pengaruh fungsi devisi SDM terhadap kepuasan dan motivasi*





### 3. Indikator Kepuasan Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak sekali seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan dalam pemberian penggajian dan efektifitas kerja. Adapun faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah :

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi
- c) Organisasi dan manajemen
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f) Rekan kerja dan kondisi pekerjaan

Menurut *Job Deskriptive Index* (JDI), faktor penyebab utama kepuasan kerja adalah :

- (1) Bekerja pada tempat yang tepat
- (2) Pembayaran yang sesuai
- (3) Organisasi dan manajemen
- (4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- (5) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Cara untuk menentukan apakah pekerja puas atau tidak dengan pekerjaan lainnya adalah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu ( teori kesenjangan ). (Rivai.V.(2009) : 879-880)

- 1) Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Kuasan pekerjaan dapat tercapai bila pekerjaan dari seorang pegawai tersebut sesuai dengan minat yang dia inginkan dan dapat dilihat dari kemampuan dari pegawai tersebut. dalam penelitian ini mitra *driver* memiliki minat dan kemampuan dalam memberikan layanan jasa transportasi yang ditawarkan, hal ini didukung dengan banyaknya jumlah mitra *driver* yang sudah bergabung memiliki indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam penelitian.

#### 2) Kepuasan Terhadap Imbalan

Kepuasan terhadap imbalan dapat tercapai, jika dari pihak pegawai merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Dalam penelitian ini mitra *driver* tidak mendapatkan imbalan atau upah dari PT. GRAB Indonesia, mitra *driver* mendapatkan upah ketika sudah mengantarkan penumpang, mengantarkan makanan/barang. Jadi kepuasan imbalan dapat dilihat dari imbalan yang di dapat *driver* dari penumpang dan mendapatkan bonus dari pihak PT. Grab.

#### 3) Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan

Kepuasan pada pegawai dapat tercapai, hal ini terjadi jika pegawai memiliki atasan yang dapat membantu dan memberikan pengarahan seperti motivasi. Dalam penelitian ini PT. Grab Indonesia memberikan bantuan teknis ataupun motivasi terhadap mitra *driver* melalui daring di akun aplikasi *driver* masing-masing. Sehingga indikator kepuasan supervisi atasan digunakan dalam penelitian.

#### 4) Kepuasan kerja terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja tercapai apabila jika pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan deprofesi dengannya dapat memberikan bantuan baik itu secara teknis maupun dorongan sosial. Karena dalam penelitian ini para driver saling membutuhkan saat pelaksanaan pekerjaan tersebut. (Sutono, 2017)

#### **4. Kompensasi secara Financial**

##### **1. Definisi Kompensasi Secara Financial**

Menurut Simamora (2006), sebagaimana dikutip oleh Isa (2017), kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat financial dan jasa tak terwujud, serta tunjangan yang akan diterima karyawan sebagai bentuk kepegawaian. Tunjangan yang diberikan adalah sesuatu yang di dapat oleh para karyawan sebagai pengganti dari apa yang sudah mereka berikan pada organisasi (Isa, 2017:508). Kompensasi Financial menurut Rivai dan Sagala (2011:50) Merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang. Dari PT. Grab Indonesia tidak memberikan kompensasi finansial. Hal ini dikarenakan hubungan kemitraan yaitu berupa upah yang diterima dari penumpang dan insentif yang diberikan PT. Grab atas pencapaian poin per 15 jam. (Rivai dan Sagala, 2011: 50)

##### **2. Indikator Kompensasi Finansial**

###### **1. Upah dan Gaji**

Upah merupakan bayaran yang diberikan berdasarkan dengan tarif gaji perjamnya dan juga bisa berlaku untuk tarif bayaran per tahun atau per bulan.

###### **2. Insentif**

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan di luar dari gaji ataupun upah yang diberikan oleh perusahaan.

### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan, dana pensiunan, liburan yang diberikan oleh perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Fasilitas merupakan barang yang disediakan oleh perusahaan seperti mobil, rumah, serta perlakuan khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

(Rivai.V, (2009) : 784-785)

## 5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus perusahaan, yaitu :

- a. Manusia berhak untuk diberlakukan dengan adil dan hormat, dalam pandangan perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja adalah perluasan refleksi perlakuan yang baik, harus memperhatikan emosional dan kesehatan psikologi.
- b. Perspektif Kemanusiaan, kepuasan kerja dapat menciptakan perlakuan yang dapat mempengaruhi fungsi-fungsi pada perusahaan. menekankan pendapatan bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan kepada kepuasan kerja dan ekonomis terhadap perusahaan. Biasanya berakibat pada tingkat *turnover*, dan diiringi dengan meningkatnya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di

kalangan karyawan yang akan mudah berganti-ganti perusahaan untuk mendapat gaji yang tinggi.

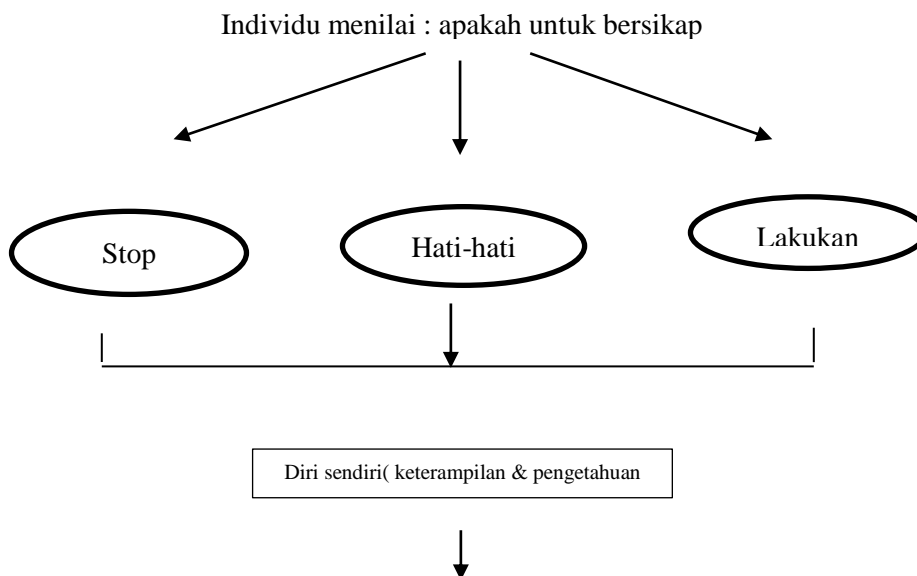
Untuk melakukan penilaian pada karyawan agar mengetahui dan dapat menilai kemampuannya, baik itu dalam bentuk pengetahuan maupun keterampilan, untuk memperkenalkan apakah nanti bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik atau tidak, sehingga nanti bisa memperoleh imbalan yang diinginkan, sebagai firman Allah SWT dalam surah Al-Syuura [42] : 38.

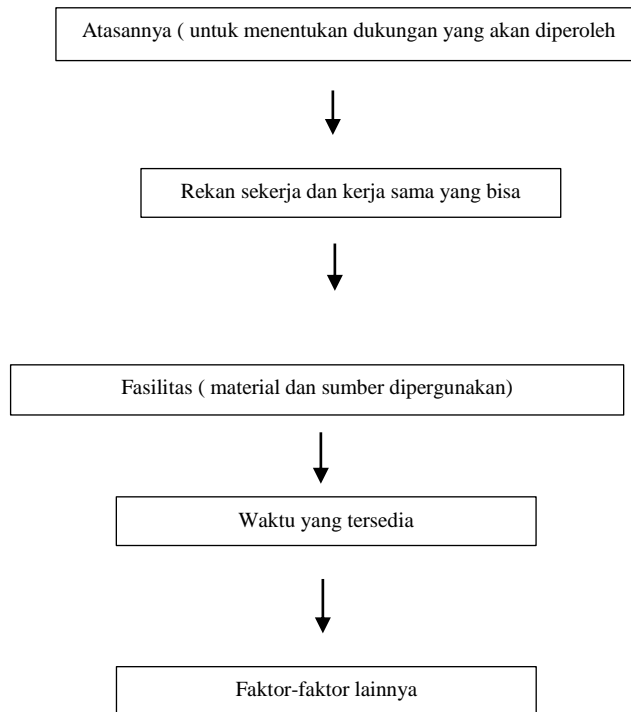
وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya :

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka. ( Q.S Al-Syuura [48] : 38 )

*bagan 2. 2 Reward performance Model Of Motivation*





## 6. Motivasi Insentif

### a. *Insentif Motivasi Jangka Pendek*

Kebanyakan perusahaan memiliki bonus tahunan yang bertujuan untuk memotivasi kinerja dari para manajer dan eksekutif. Definisinya sendiri adalah bonus tahunan itu merupakan rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek yang diikatkan pada profitabilitas. Setiap perusahaan memiliki kadar insentif yang berbeda-beda ada yang 25% dari total gaji tahunan bahkan lebih dari 50% gaji tahunan. Memungkinkan untuk juga tidak ada bonus tahunan jika perusahaan sedang mengalami kerugian. Terdapat tiga hal pokok untuk pertimbangan berkaitan dengan insentif.

- 1) Pemenuhan persyaratan ( *Eligibility* ): biasanya diputuskan berdasarkan pada posisi jabatan dan kunci di dalam organisasi atau perusahaan,

pendekatan sederhana adalah dengan menggunakan tingkat gaji sebagai titik potong maksudnya pendapatan lebih di atas jumlah ambang sukses yang telah di tentukan standarnya oleh perusahaan masing-masing.

- 2) Determinasi ukuran dana ( *Measurement* ) : ukuran bonus lebih besar untuk eksekutif puncak.
- 3) Hadiah individual ( *Personal Prizes* ) : sebuah bonus target ditetapkan untuk masing-masing posisi untuk memenuhi syarat dan selanjutnya dilakukan penyesuaian untuk kinerja yang lebih besar atau lebih kecil dari yang ditargetkan.

b. *Insentif Motivasi Jangka Panjang*

Insentif yang diberikan dimaksudkan dalam jangka panjang untuk mensejahterakan perusahaan. Insentif jangka panjang memiliki akumulasi modal yang dicadangkan untuk eksekutif senior. Insentif jangka panjang berupa saham, hak apresiasi saham, rencana pencapaian pada pekerjaan, rencana saham terbatas dan rencana nilai pada buku.

c. Mengembangkan rencana insentif efektif

- 1) Pastikan bahwa usaha dan imbalan itu langsung terkait. Insentif hendaknya memberi imbalan dalam proporsi langsung terhadap produktifitas kerja.
- 2) Buatlah rencana yang dapat di pahami dan mudah untuk dikalkulasikan oleh karyawan.

- 3) Tetapkan standar yang efektif.
- 4) Jaminan standar kerja perusahaan
- 5) Jaminan satu tarif pokok per jam (Rivai. V, (2009) : 876-883)

## **D. Teori Musyarakah**

### **1. Definisi Musyarakah dan Jenis-jenisnya**

secara etimologi musyarakah memiliki arti percampuran (*al-ikhtilath*), atau merupakan suatu percampuran harta salah satu dari kedua harta dengan yang lainnya, sehingga diantara keduanya tidak dapat dibedakan. Musyarakah menurut Sayyid Sabiq yang dikutip oleh Muslich (2007) adalah suatu bentuk hubungan kerja sama antara dua orang atau lebih yang memiliki kontribusi permodalan, tenaga dan skill pada suatu pekerjaan atau bisnis ataupun pada perusahaan dengan suatu perjanjian pembagian hasil dan resiko kerugian dibagi menurut nisbah yang disepakati bersama saat sebelum melakukan bisnis atau pekerjaan (Muslich, 2007 : 106).

Secara terminologi, *musyarakah* dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Menurut Ulama Hanafiyah, *musyarakah* merupakan akad yang dilakukan oleh orang-orang yang melakukan kerja sama dalam bentuk modal dan keuntungan.
- b. Menurut Fatwa DSN-MUI, *musyarakah* merupakan suatu pembiayaan berdasarkan akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan usaha tertentu, yang dimana di masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan keuntungan ataupun resiko yang didapat nanti akan ditanggung keduanya sesuai dengan kesepakatan.
- c. Menurut UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, *musyarakah* adalah akad kerja sama diantara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu yang



masing-masing pihak memberikan porsi dana dengan ketentuan bahwa ketentuan akan dibagi sesuai dengan kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung sesuai porsi dana masing-masing.

- d. Menurut UU No 19 Tahun 2008 tentang surat berharga Syariah Negara, *musyarakah* adalah akad kerja sama dua pihak atau lebih untuk menggabungkan modal baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lainnya, dengan tujuan memperoleh keuntungan, yang akan dibagikan sesuai dengan nisbah yang telah disepakati sebelumnya, sedangkan kerugian yang timbul akan ditanggung bersama sesuai dengan jumlah partisipasi modal masing-masing pihak. (Mardani, 2015:207-208)

Dasar hukum yang menjadi landasan atas diperbolehkannya akad *musyarakah* adalah sebagai berikut :

- a. Firman Allah QS. Shad [38] : 24 “..*Dan sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang bersyariat itu sebagian dari mereka berbuat zalim kepada sebagian lain, kecuali orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh; dan amat sedikitlah mereka ini...*”.
- b. Hadist Riwayat Abu Daud dari Abu Hurairah, Rasulullah Saw., berkata :  
“*Allah SWT., berfirman : 'Aku adalah pihak ketiga dari dua orang yang bersyariat selama salah satu pihak tidak mengkhianati pihak yang lain. Jika salah satu pihak telah berkhianat, Aku keluar dari mereka'*”. ( HR. Abu Daud, yang dishahihkan oleh al-Hakim, dari Abu Hurairah)
- c. Taqirir Nabi terhadap kegiatan *musyarakah* yang dilakukan oleh masyarakat pada saat itu.

d. Ijma' Ulama atas kebolehan *musyarakah*. (Sumantri, 2016 :70)

Rukun *shirkah* merupakan sesuatu yang harus ada pada saat *shirkah* itu berlangsung. Menurut Ulama Hanafiyah dalam rukun *shirkah* hanya ada dua yaitu *ijab* ( penawaran) dan *qabul* (penerimaan), Menurut Abdurrahman al-Jaziri yang dikutip dalam buku Rozalinda rukun *shirkah* meliputi antara dua orang berserikat (Rozalinda, 2016 : 193).

Syarat dari *shirkah* adalah suatu hal yang penting yang harus ada sebelum melakukan *shirkah* tersebut. jika syarat *shirkah* tersebut tidak dilakukan maka transaksi itu dinyatakan batal. Perserikatan dalam kedua bentuk diatas yaitu *Shirkah al-Amlak* dan *Shirkah al-Uqud* Adapun syarat-syarat umum, yaitu :

- a. Perserikatan adalah suatu transaksi yang boleh diwakilkan. Artinya, salah satu pihak jika bertindak dalam hukum terdapat suatu objek perserikatan itu, dengan izin pihak lain dianggap sebagai wakil dari seluruh pihak yang berserikat.
- b. Persentase pembagian keuntungan untuk masing-masing pihak yang berserikat dijelaskan ketika akad sedang berlangsung.
- c. Keuntungan tersebut diambil dari hasil laba harta dari perserikatan tersebut bukan dari harta lain. (Sumantri, 2016:70)

Beberapa syarat *musyarakah* menurut Ustmani yang dikutip As-carya yaitu :

a. **Syarat Akad**, *musyarakah* merupakan suatu hubungan yang diulakukan oleh para mitra yang dialkukan melalui kontrak /akad yang telah disepakati bersama, maka terdapat empat syarat akad yaitu :

- 1) Syarat berlakunya akad ( *In'iqod* ),
- 2) Syarat sah akad ( *shihah* ),
- 3) Syarat terealisasinya akad ( *Nafadz* ), dan
- 4) Syarat lazim yang harus dipenuhi.

Para mitra haruslah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh pelaku akad ( *ahliyah dan wilayah* ), pada saat melakukan akad harus dilakukan atas persetujuan dari para pihak tanpa adanya tekana ataupun paksaan dari pihak manapun.

b. **Pembagian Proporsi Keuntungan.** Pada saat melakuka pembagian proporsi keuntungan haruslah memenuhi beberapa hal berikut yaitu :

- 1) Pembagian keuntungan atau proporsi kepada mitra usaha harus disepakati diawal kontrak atau akad. Jika proporsi keuntungan tidak di tetapkan diawal maka menurut syariah akad tersebut dikatakan tidak sah.
- 2) Rasio ataupun keuntungan untuk masing-masing mitra usaha harus ditetapkan dengan keuntungan yang nyata atau yang diperoleh pada saat itu pada usaha yang dijalankan. Tidak termasuk modal yang disertakan.

- c. **Penentuan Proporsi Keuntungan,** dalam proporsi keuntungan terdapat beberapa pendapat yang menentukan proporsi keuntungan yaitu :
- 1) Menurut Imam Malik dan Imam Syafi'I menyatakan bahwa keuntungan yang dibagi antara mereka harus sesuai dengan kesepakatan yang ditentukan sebelumnya, dan akad yang sesuai proporsi modal yang sudah disepakati diawal.
  - 2) Imam Ahmad berpendapat bahwasanya keuntungan yang di dapat boleh berbeda dari proporsi modal yang disertakan diawal.
  - 3) Imam Abu Hanifah, yang berpendapat bahwa proporsi keuntungan tersebut dapat berbeda dengan proporsi modal yang ada pada kondisi normal. Akan tetapi untuk mitra proporsi keuntungannya tidak boleh melebihi proporsi modal dari dirinya.
- d. **Pembagian Kerugian,** menurut para ahli hukum islam mereka sepakat bahwasanya dari setiap mitra akan menanggung kerugian sesuai dengan proporsi investasinya.
- e. **Sifat modal.** menurut para ahli hukum islam mereka berpendapat bahwa modal yang mereka investasikan dari pihak mitra haruslah dalam bentuk modal likuid.
- f. **Manajemen *musyarakah*,** pada prinsip ini masing-masing mitra memiliki andil untuk turut serta dalam manajemen dan bekerja untuk perusahaan tersebut.
- g. **Penghentian *musyarakah*,** hal ini akan berhenti jika terjadi sesuatu peristiwa yaitu :

- 1) Setiap mitra memiliki hak untuk mengakhiri kerjasama ini kapan saja, setelah terlebih dahulu menyampaikan pemberitahuan tersebut kepada mitra yang lainnya tentang hal tersebut.
- 2) Jika salah satu mitra meninggal pada saat kontrak *musyarakah* sedang berjalan maka kontrak tersebut akan berakhir. Dan ahli waris akan diberikan pilihan untuk menarik bagian modal yang sudah dimasukkan atau akan meneruskan kontraknya.

Jika salah satu mitra tiba-tiba hilang ingatan atau menjadi tidak mampu dalam melakukan transaksi, maka secara otomatis akad *musyarakah* berakhir. (Mardani,2016: 218-221)

## 2. Musyarakah Menurut Mazhab fiqh

Menurut Ulama Hanafiyah, *musyarakah* merupakan akad yang dilakukan oleh orang-orang yang melakukan kerja sama dalam bentuk modal dan keuntungan.

Para ulama fiqh membagi Musyarakah (*syirkah*) menjadi dua bagian yaitu *syirkah amlak* (kepemilikan) dan *syirkah 'uqud/ 'akad* (kontrak).

### a. *Syirkah amlak*

Menurut para ulama fiqh *syirkah amlak* adalah dua orang atau lebih yang memiliki harta bersama yang tidak melalui akad *as syirkah*. Dalam hal ini *as syirkah* dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) *Syirkah ikhtiyar* (perserikatan yang dilandasi pilhan orang yang berserikat), yaitu perserikatan yang muncul karena adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih akibat tindakan hukum seperti dua orang yang

melakukan kesepakatan untuk membeli barang atau menerima harta hibah, wakaf atau wasiat kemudai barang tersebut menjadi hak milik mereka dan itu adalah harta serikat untuk mereka berdua.

- 2) *Syirkah Jabar* (perserikatan yang muncul secara paksa), bukan atas keinginan orang yang berserikat, yaitu sesuatu yang ditetapkan menjadi milik dua orang atau lebih, tanpa adanya kehendak dari mereka, seperti harta warisan yang mereka terima dari seorang wakaf. Harta tersebut menjadi milik bersama orang-orang menerima warisan.

b. *Syirkah al-‘uqud*

*Syirkah* dalam bentuk ini adalah akad yang disepakati dua orang atau lebih untuk meningkatkan diri dalam perserikatan modal dan keuntungannya. Terdapat beberapa perbedaan antar ulama fiqih tentang bentuk-bentuk yang termasuk dalam *syirkah ‘uqud*.

Ulama Hanabilah membagi *syirkah ‘uqud* menjadi lima bentuk yaitu:

- 1) *syirkah al-‘inan* (penggabungan harta atau modal dua orang atau lebih yang tidak selalu sama jumlahnya),
- 2) *syirkah al-mufawaddah* (perserikatan yang semua modal semua pihak dan bentuk kerjasama dan keuntungannya dibagi rata.
- 3) *Syirkah al-abdan* (perserikatan dalam bentuk kerja sama dalam bentuk kerja yang hasilnya dibagi sama rata).
- 4) *Syirkah al-wujuh* (perserikatan tanpa modal).

5) *Syirkah al-mudharabah* (bentuk kerja sama antara pemilik modal dengan seorang yang punya kesepakatan dagang, dan keuntungan perdagangan dari modal dibagi bersama). (Abdul, Ghufron, Sapiudin, 2010 : 132-134)

Ulama kalangan Malikiyah dan Syafi'iyah membagi *syirkah al-'uqud* dalam empat bentuk, *syirkah al-'inan*, *syirkah al-mufawadhah*, *syirkah al-abdan*, *syirkah al-wujuh*. Sedangkan *syirkah al-mudharabah* yang dikemukakan oleh ulama Hanabilah, mereka tolak sebagai *syirkah*.

Pada Ulama Hanafiyah membagi *syirkah* dalam tiga bentuk, yaitu : *syirkah an-amwal* (perserikatan dalam modal atau harta), *syirkah al-a'mal* (perserikatan dalam kerja), *syirkah al-wujuh* (perserikatan tanpa modal). Menurut ulama ketiga bentuk ini diperbolehkan masuk kategori *al-i'nan* dan juga *al-mufawadhah* (Haroen, 2007 : 167-168).

### **3. Musyarakah Menurut Fatwa DSN - MUI**

Berdasarkan fatwa Dewan Syariah Nasional Ulama Indonesia Nomor : 08/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *Musyarakah* terdapat beberapa ketentuan umum yaitu :

- a. Pernyataan ijab atau qabul harus dinyatakan oleh para pihak untuk menunjukkan kehendak mereka dalam melakukan kontrak dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
  - 1) Penawaran dan juga permintaan harus secara nyata menunjukkan kontraknya (akad).
  - 2) Penerimaan dan juga penawaran dapat dilakukan pada saat kontrak.

- 3) Akad harus dituangkan secara tertulis, dan terkonsep atau dengan menggunakan cara-cara komunikasi moderen.
- b. Pihak-pihak yang melakukan kontrak haruslah mengerti tentang hukum dan juga memperhatikan hal-hal berikut :
- 1) Pihak-pihak harus berkompeten dalam memberikan atau diberikan kekuasaan setiap perwakilan.
  - 2) Dan setiap mitra haruslah menyediakan dana dan juga pekerjaan, dan setiap mitra melaksanakan kerja sebagai wakil.
  - 3) Setiap mitra memiliki hak untuk mengatur aset yang di masukkan pada akad *musyarakah* dalam bisnis secara normal.
  - 4) Setiap mitra memberi wewenang kepada mitra yang lain untuk mengelola aset dan masing-masing dianggap telah diberi wewenang untuk melakukan aktifitas *musyarakah* dengan memperhatikan kepentingan pada mitranya, tanpa melakukan kelalaian dan juga kesalahan yang disengaja.
  - 5) Seorang mitra tidak diizinkan untuk mencairkan atau menginvestasikan dana untuk kepentingan sendiri.
- c. Obyek akad (modal, kerja, keuntungan dan kerugian). Objek *musyarakah* harus merupakan suatu konsekuensi dengan dilakukannya akad *musyarakah* yaitu dengan adanya modal dan kerja.
- 1) Modal
    - a) Modal yang diberikan saat melakukan akad tersebut harus dalam bentuk tunai, emas, perak, atau yang memiliki nilai yang sama. Modal juga dapat terdiri dari suatu aset perdagangan, seperti



barang-barang property, dan sebagainya. Dan jika nodal dalam bentuk *asset*, haruslah dinilai terlebih dahulu agar tahu nilai yang disepakati oleh para mitra.

- b) Para pihak tidak diperbolehkan meminjam, meminjamkan, menyumbangkan ataupun menghadiahkan modal yang sudah dimasukkan pada pihak lain, kecuali atas dasar kesepakatan.
- c) Pada prinsipnya, dalam melakukan pembiayaan *musyarakah* tidak ada pinjaman, namun untuk menghindari terjadinya penyimpangan, LKS dapat meminta jaminan.

## 2) Kerja

- a) Partisipasi mitra dalam pekerjaan merupakan dasar pelaksanaan *musyarakah* akan tetapi, terdapat kesamaan pada porsi kerja bukanlah merupakan syarat. Seorang mitra boleh melaksanakan kerja lebih banyak dari yang lainnya, dan dalam hal ini ia boleh menuntut bagian keuntungan tambahan bagi dirinya.
- b) Setiap mitra melaksanakan kerja dalam *musyarakah* atas nama pribadi dan wakil dari mitranya. Kedudukan masing-masing dalam organisasi kerja harus dijelaskan dalam kontrak.

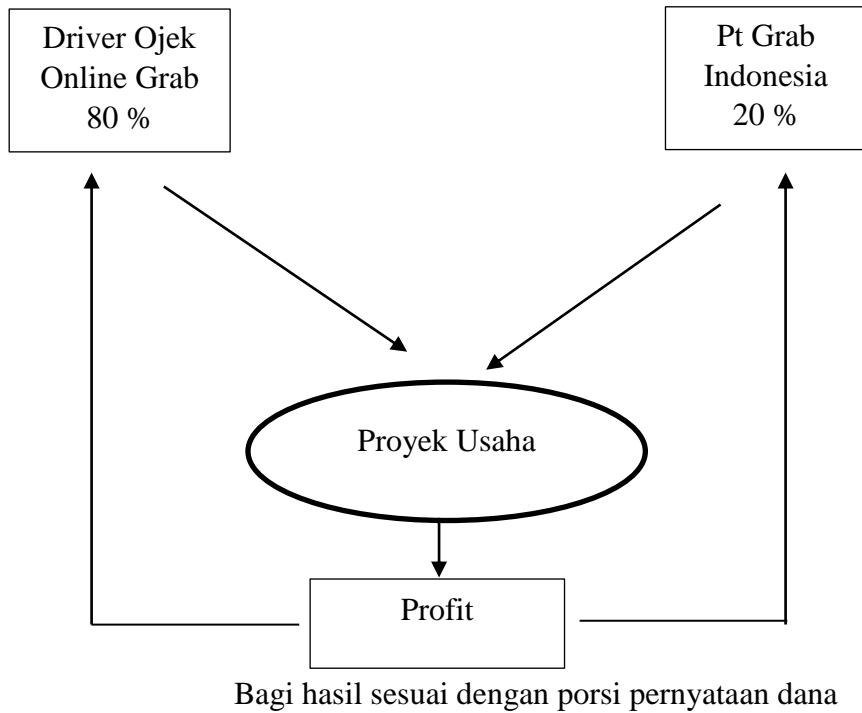
## 3) Keuntungan

- a) Keuntungan haruslah diakuntifikasikan dengan jelas untuk menghindarkan perbedaan dan sengketa pada alokasi keuntungan atau penghentian *musyarakah*.

- b) Setiap keuntungan mitra harus dibagikan secara proposional atas dasar seluruh keuntungan dan tidak ada jumlah yang ditentukan di awal yang ditetapkan bagi seorang mitra.
  - c) Seorang mitralah boleh mengusulkan bahwa jika nanti keuntungan melebihi jumlah tertentu, kelebihan atau prosentase itu dibeikan kepadanya.
  - d) *System* pembagian keuntungan harus tertuang dengan jelas dalam akad.
- 4) Biaya Operasional dan Persengketaan
- a) Biaya operasional dibebankan pada modal bersama
  - b) Jika salah satu pihak tidak menunaikan kewajibannya atau jika terjadi perselisihan diantara pihak maka penyelesaiannya dilakukan melalui Badan Arbitrasi Syari'ah setelah tidak tercapai kesepakatan melalui musyawarah. (Mardani, 2015. 211-213)

#### **4. Kemitraan bisnis (al-Musyarakah)**

Pada penelitian ini menggunakan akad syirkah *uqud'abdan* atau akad oprasional yang dimana antara dua orang atau lebih bersepakat melakukan bisnis melalui tenaga yang dimiliki dengan nisbah bagi hasil yang sudah disepakati diawal. Keuntungan dibagi berdasarkan nisbah, kerugian ditanggung bersama atau merata (Karim, 2001 : 81).



Perkongsian ini diperbolehkan oleh Ulama Malikiyah, Hanabilah, dan Zaidiyah. Dengan alasan, bahwa tujuan yang dibuat dari perkongsian ini adalah untuk mendapatkan keuntungan.

Namun ulama Malikiyah menganjurkan harus adanya syarat yang untuk keshahihan syirkah ini, yaitu harus ada kesatuan usaha. Mereka melarang jika pekerjaan yang dikerjakan berbeda dan terkecuali masih ada kaitannya satu sama lain.

Persyaratan lainnya menurut ulama Malikiyah, hendaklah pembagian keuntungan harus sesuai dengan kadar pekerjaan dari orang yang bersekutu (Syafei, 2001 : 192 ).

Menurut Fatwa DSN Ulama Indonesia Nomor : 08/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *Musyarakah* terdapat beberapa ketentuan yaitu melakukan

Pernyataan ijab atau qabul harus dinyatakan oleh para pihak untuk menunjukkan kehendak mereka dalam melakukan kontrak dengan memperhatikan hal-hal dan ketentuan seperti kontrak harus secara nyata antara penawar dan permintaan saat kontrak dilakukan. Pihak-pihak yang menjalin kontrak harus mengetahui tentang hukum. Obyek akad (modal, kerja, keuntungan dan kerugian). Objek *musyarakah* harus merupakan suatu konsekuensi dengan dilakukannya akad *musyarakah* yaitu dengan adanya modal dan kerja. (Mardani, 2015. 211-213)