# STUDI TINGKAT KEPUASAN KERJA DAN PENCAPAIAN MAQASHID SYARIAH KARYAWAN TAKAFUL KELUARGA YOGYAKARTA

***A Study on Employees' Job Satisfaction and Achievement of Maqashid Sharia Takaful Yogyakarta***

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan

guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Ekonomi Islam




**Oleh :**

**PUJI LESTARI**

**14423046**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

**JURUSAN STUDI ISLAM**

**FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Puji Lestari |
| NIM | : 14423046 |
| Program Studi | : Ekonomi Islam |
| Fakultas | : Fakultas Ilmu Agama Islam |
| Judul Skripssi | :Studi Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta |

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 15 September 2018




Puji Lestari



ii

NOTA DINAS

Yogyakarta, 10 Muharram 1440 H
20 September 2018 M

Hal : Skripsi
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : 2246/Dek/60/DAS/FIAI/V/2018 tanggal 31 Mei 2018 M/ 15 RAmadhan 1439 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudari :

| | |
|---|---|
| Nama | : Puji Lestari |
| Nomor Pokok/ NIMKO | : 14423046 |
| Fakultas | : Ilmu Agama Islam |
| Jurasan/Program Studi | : Ekonomi Islam |
| Tahun Akademik | : 2017/2018 |
| Judul Skripsi | : Studi Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta |

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara diatas memenuhi syarat untuk diajukan kesidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi yang dimaksud.

*Wassalamu'alaikum Wr Wb*

Dosen Pembimbing

Tulasmi, SEI., MEI



iii

**REKOMENDASI PEMBIMBING**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi.

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Puji Lestari |
| NIM | : | 14423046 |
| Judul Skripsi | : | Studi Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta |

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 20 September 2018

Tulasmi, SEI, MEI



iv

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail:fiai@uii.ac.id

# PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

| | | |
|---|---|---|
| Hari | : | Senin |
| Tanggal | : | 8 Oktober 2018 |
| Judul Skripsi | : | Studi Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta |
| Disusun oleh | : | PUJI LESTARI |
| Nomor Mahasiswa | : | 14423046 |

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

**TIM PENGUJI:**

| | | |
|---|---|---|
| Ketua | : Yuli Andriansyah, SE, MSI | (.....) |
| Penguji I | : Martini Dwi Pusparini, S.H.I., M.S.I. | (.....) |
| Penguji II | : Rakhmawati, S.Stat, MA | (.....) |
| Pembimbing | : Tulasmi, SE, MEI | (.....) |

Yogyakarta, 8 Oktober 2018
Dekan,

**Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Waktu yang sudah saya jalani dengan jalan hidup sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman untukku, yang telah memberikan warna-warni di kehidupanku. Kubersujud kepada Allah SWT, Engkau berikan saya kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku. Segala puji bagi-Mu Ya Allah. Alhamdulilah hirobbil'alamin. Sebuah karya kecil yang saya susun dengan jerih payah ini, saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua, Ayahanda Suradi dan Ibunda Sujinem yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tidak terhingga yang tidak mungkin dapat kubalas dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan ini. Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan hingga titik ini dan seterusnya, semoga ayahanda dan ibunda selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang, dilancarkan selalu dalam mencari rezki yang berkah tentunya dan selalu dalam lindungan Allah SWT di setiap langkahnya. Aamiin Ya Rabbal Alamiin.

Teruntuk adek-adek tercintaku, yaitu Fina Septiani Dwi dan Tri Agus Suseno yang selama ini telah bersama-sama berjuang untuk menuntut ilmu dan selalu memberikan semangat untukku.

Sahabat saya Berlina, Intan, Nindy, Rasyied, Rigen, Yani, Hanin, Rani, Riris, Asri serta sahabat saya di Solo Eva yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi dan sahabat saya yang berada diluar jawa Rima yang selalu memberikan semangat, selalu memberikan nasehat dan semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang senantiasa mendukung dan membantu saya yang selalu ada baik suka maupun duka.

Dosen yang ada di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang sudah memberikan berbagai ilmu dan kesabarannya dalam membimbing saya selama ini.

## MOTTO

“Doa Dulu Doa Lagi Doa Terus Sampai Sukses”

“Percayalah Bahwa Allah Memberikan Jalan Terbaik Buat Kita”

“Berusaha, Berikhitar, Berdo’a”

# ABSTRAK

## Studi Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta

**Puji Lestari**

**14423046**

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan karena perusahaan digerakkan dengan bantuan tenaga manusia baik dari kreativitas ataupun dari semangat bekerjanya. Adanya sumber daya manusia yang dimiliki maka akan membantu sumber daya lainnya dalam melakukan kegiatan perusahaan, suatu perusahaan sebaiknya melakukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan dengan cara menggunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu diperlukan tingkat kepuasan kerja untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh keuntungan yang diinginkan sesuai dengan maqashid syariah Takaful Keluarga Yogyakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi serta mengkaji tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah pada Takaful Keluarga Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu mendeskripsikan, menganalisis data hasil penelitian dan kemudian dibuat kesimpulan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Tingkat kepuasan kerja dan maqashid syariah karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta ditinjau dari faktor kepuasan kerja terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja, dan promosi, dan maqashid syariah yaitu pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah Takaful Keluarga Yogyakarta sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, akan tetapi untuk kepuasan kerja yang belum tercapai dengan pekerjaan, supervisi atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi, sedangkan maqashid syariahnya yang belum tercapai dari pemeliharaan terhadap akal dan keturunan hal ini dikarenakan sebagian karyawan belum sepenuhnya puas terhadap pekerjaan yang diberikan dan pemberian beasiswa untuk karyawan dan anak karyawan ditentukan oleh kantor pusat.



**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Maqashid Syariah, Takaful Keluarga Yogyakarta

## ABSTRACT

### A Study on Employees' Job Satisfaction and Achievement of Maqashid Sharia Takaful Yogyakarta

**Puji Lestari**
**14423046**

Human resources are the key driving force in the company both in terms of their creativity and their endeavor. A company's human resources are there to assist other resources in running the company's activities. Therefore, it is necessary that a company have a good management of its human resources to effectively realize employees' job satisfaction in the company. On this basis, it is compulsory to maintain a good level of employees' job satisfaction to enable them to perform at their best so as to attain the desired benefits in accordance with the Maqashid Sharia of Takaful Family Yogyakarta. This study aims to identify and assess the level of job satisfaction and attainment of Maqashid Sharia in the Yogyakarta Takaful Family whether it is in accordance with the sharia or not. It applies qualitative methods, by way of describing, analyzing data, and drawing conclusions. Data were collected by way of observation, interviews and documentation. The level of employees' job satisfaction and Maqashid Syariah of Takaful Family Yogyakarta were measured based on their job satisfaction, rewards, supervision, co-workers, and promotion. Meanwhile, the maqashid sharia was seen based on religious compliance, spiritual, psychological, and rational cultivation, and descendants and property preservation. The results of this study indicate that the level of job satisfaction and attainment of Maqashid sharia of the Yogyakarta Family Takaful has complied with sharia principles. Nonetheless, some factors are not met including supervision, co-workers, and promotion opportunities. Meanwhile the unmet maqashid sharia factors are rational cultivation and descendants' preservation because some employees are not fully satisfied with the provided work and that the scholarships for employees' children are determined by the head office.



**Keywords:** Job Satisfaction, Maqashid Sharia, Yogyakarta Family Takaful

KEPUTUSAN BERSAMA
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 Th.1987
Nomor : 0543b/U/1987

## TRANSLITERASI ARAB LATIN

### Pendahuluan

Penelitian Transliterasi Arab – Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama. Badan Litbang Agama. Yang pelaksanaanya di mulai tahun anggaran 1983/1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik,hasil penelitian itu di bahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pemikiran para ahli agar dapat di jadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab – Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di pergunakan untuk menuliskan kitab Agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadist), msementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf Latin untuk menuliskan bahasanya. Karena Ketiadaan pedoman uang baku, yang dapat di pergunakan untuk umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia ,transliterasi Arab – Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara Nasioanal.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah di bahas beberapa makalah yang disajikan oleh para Ahli, yang kesemuanaya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut di bahas lagi dalam seminar yang lebih luas,Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab – Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H.Sawabi Ihsan,M.A ,2) Ali Audah , 3) Prof.Gazali Dunai , 4) Prof.Dr.H.B.Jassin, dan 5) Drs. Sudarno,M.Ed.

Dalam pidato pengarahan Tanggal 10 Maret 1986 pada seminar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena :

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Pengetahuan Keislaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuanini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengalaman agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman Transliterasi Arab–Latin yang baku telah lama di dambakan karena sangat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak Semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama , khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama,dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama ,dan Instansi lain yang ada hubungannya dengan kelekturan,sangat memerlukan pedoman yang baku tentang Transliterasi Arab-Latin yang dapat di jadikan acuan dalam penelitian dan pengalih hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda,Usaha penyeragamannya sudah pernah di coba,baik oleh instansi maupun perorangan,namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh,di pakai oleh seluruh umat islam di Indonesia. Oleh karena itu dalam usaha mencapai keseragaman,seminar menyepakati adanya pedoman Transliterasi Arab – Latin baku yang dikuatkan denagan suatu Surat Keputusan Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk di gunakan secara Nasional.

**Pengertian Transliterasi**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**Prinsip Pembakuan**

Pembakuan pedoman Transliterasi Arab – Latin ini di susun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Di Sempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar " satu fenom satu lambang".

3.Pedoman Transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

**Rumusan Pedoman Transliterasi Arab - Latin**

Hal-hal yang dirumuskan sacara kongkrit dalam pedoman Transliterasi Arab - Latin ini meliputi :

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf Syamsiyah dan Qomariyah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf capital
10. Tajwid

**1. Konsonan**

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf,dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

| **Huruf arab** | **Nama** | **Huruf latin** | **Nama** |
|---|---|---|---|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Ṡa | ṡ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ḥa | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Ẑal | ẑ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | Ṣad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ط | Ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Ẓa | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | koma terbalik (di atas) |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| هـ | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ى | Ya | Y | Ye |

**2. Vokal**

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|---|---|---|---|
| ◌َ | Fathah | A | A |
| ◌ِ | Kasrah | I | I |
| ◌ُ | Dhammah | U | U |

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|---|---|---|---|
| ...ـَيْ | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| ...ـَوْ | fathah dan wau | Au | a dan u |

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فعَلَ - fa’ala

ذُكِرَ - żukira

يَذْهَبُ - yażhabu

سُئِلَ - su'ila

كَيْفَ - kaifa

هَوْلَ - haula

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan huruf | Nama | Huruf dan tanda | Nama |
|---|---|---|---|
| ...ا...ى َ... | fathah dan alif atau ya | A | a dan garis di atas |
| ...ى | kasrah dan ya | I | i dan garis di atas |
| ...و ُ | Hammah dan wau | U | u dan garis di atas |

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمىَ - ramā

قِيْلَ - qĭla

### 4. Ta'marbuṭah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir denagn ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunkan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

| | |
|---|---|
| رَوْضَةُ الأَطْفَالُ | - rauḍah al-aṭfāl |
| | -- rauḍatul aṭfāl |
| المَدِينَةُ المُنوّرَةُ | - al-Madĭnah al-Munawwarah |
| | - al-Madĭnatul-Munawwarah |
| طَلْحَةْ | - talḥah |

**5. Syaddah**

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama denganhuruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

| | |
|---|---|
| رَبَّناَ | - rabbanā |
| نزَّلَ | - nazzala |
| البِرّ | - al-birr |
| الحَجّ | - al-ḥajj |

**6. Kata Sandang**

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu الnamun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditranslite-rasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditranslite-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

السَّيِّدُ - as-sayyidu

الشَّمْسُ - as-syamsu

القَلَمُ - al-qalamu

البَدِيْعُ - al-badĭ’u

الجَلاَلُ - al-jalālu

**7. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُوْنَ - ta'khużūna

اَلنَّوْءُ - an-nau'

شَيْئٌ - syai'un

إِنَّ - inna

أُمِرْتُ - umirtu

أَكَلَ - akala

**8. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

| | |
|---|---|
| وَإِنَّ اللهَ لَهُوَ خَيرُ الرَّازِقِيْنَ | Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqĭn |
| | Wa innallāha lahuwa khairrāziqĭn |
| وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ | Wa auf al-kaila wa-almĭzān |
| | Wa auf al-kaila wal mĭzān |
| إبرَاهِيْمُ الْخَلِيْل | Ibrāhĭm al-Khalĭl |
| | Ibrāhĭmul-Khalĭl |
| بِسْمِ اللهِ مَجْرَاهاَ وَمُرْسَاهاَ | Bismillāhi majrehā wa mursahā |
| وَللهِ عَلىَ النَّاسِ حِجُّ الْبيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيْلاً | Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistaṭā'a ilaihi sabĭla |
| | Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā'a ilaihi sabĭlā |

**9. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaanhuruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri terebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

| | |
|---|---|
| وَمَا مُحَمَّدٌ إِلاَّ رَسُوْلٌ | Wa mā Muhammadun illā rasl |
| إِنَّ أَوَّلَ بيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِى بِبَكَّةَ مُبَارَكاً | Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallażĭ bibakkata mubārakan |
| شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِى أَنْزِلَ فِيْهِ الْقُرْانُ | Syahru Ramaḍān al-lażĭ unzila fĭh al-Qur'ānu |
| | Syahru Ramaḍān al-lażĭ unzila fĭhil Qur'ānu |
| وَلَقَدْ رَاهُ بِالأُفُقِ الْمُبِيْنِ | Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubĭn |
| | Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubĭn |
| الْحَمْدُ للهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنِ | Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamĭn |
| | Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamĭn |

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

| | |
|---|---|
| نَصْرٌ مِّنَ اللهِ وَفتْحٌ قَرِيْبٌ | Naṣrun minallāhi wa fathun qarĭb |
| للهِ الأَمْرُ جَمِيْعاً | Lillāhi al-amru jamĭ'an |
| | Lillāhil-amru jamĭ'an |
| وَاللهَ بِكُلِّ شَيْئٍ عَلِيْمٌ | Wallāha bikulli syai'in 'alĭm |

**10. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

**إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِيْنُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللهِ مِنْ شُرُوْرِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللهُ فَلاَ مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يُضْلِلْ فَلاَ هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لاَ إِلَهَ إِلاَّ اللهُ وَحْدَهُ لاَ شَرِيْكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُوْلُهُ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ.**

Alhamdulilah segala puji bagi Allah SWT, atas rahmat, berkah, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judu "**Studi Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syari'ah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta".** Sholawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasul kita yaitu Nabi Muhammad SAW beserta segenap keluarga, para sahabat dan umat-Nya. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Penyusun skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan doa berbagai pihak baik berupa motivasi, nasihat, kritik serta saran. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu menjadi mahasiswa di Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukarrom, MA. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Dr. Dra. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Soya Sobaya S.E., MM selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

5. Segenap Dosen Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis, semoga ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat dunia dan akhirat.
6. Keluarga besar Takaful Keluarga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian.
7. Kedua orang tua yang sangat saya hormati dan sayangi yang selalu melimpahkan kasih sayang, cinta dan doa tulus kepada peneliti, serta memberikan motivasi dan dukungan materi demi kelancaran penulisan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, motivasi, doa dan kasih sayangnya.
8. Teman-teman lainnya dan semua pihak yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati, penulis memohon kepada seluruh pihak atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati, itu semata-mata kelalaian dan kekhilafan dari penulis sendiri. Penulis menyadari jika skripsi yang disajikan ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah pengetahuan para pembaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 20 September 2018

Penyusun

Puji Lestari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..... ii
NOTA DINAS ..... iii
REKOMENDASI PEMBIMBING ..... iv
LEMBAR PENGESAHAN ..... v
LEMBAR PERSEMBAHAN ..... vi
MOTTO ..... vii
ABSTRAK ..... viii
*ABSTRACT* ..... ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... x
KATA PENGANTAR ..... xxi
DAFTAR ISI ..... xxiv
DAFTAR TABEL ..... xxvi
DAFTAR GAMBAR ..... xxvii
BAB 1 PENDAHULUAN ..... 1
A. Latar Belakang ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 4
C. Tujuan Penelitian ..... 4
D. Manfaat Penelitian ..... 5
E. Sistematika Penulisan ..... 5
BAB II KERANGKA TEORI/LANDASAN TEORI ..... 7
A. Telaah Pustaka ..... 7
B. Landasan Teori ..... 16
1. Kepuasan Kerja ..... 16
2. Karyawan ..... 18
3. Maqasid Syariah ..... 19
C. Kerangka Berfikir ..... 28
BAB III METODE PENELITIAN ..... 30
A. Desain Penelitian ..... 30
B. Lokasi Penelitian ..... 30

C. Waktu Penelitian ..... 30
D. Subjek dan Objek Penelitian ..... 30
E. Teknik Pengumpulan Data ..... 32
F. Sumber Data ..... 31
G. Teknik Pengumpulan Data ..... 31
H. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel ..... 32
I. Instrumen Penelitian ..... 33
J. Teknik Analisis Data ..... 34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 36
A. Profil Takaful Keluarga Yogyakarta ..... 36
B. Hasil Analisis dan Penelitian ..... 41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 56
A. Kesimpulan ..... 56
B. Diskusi ..... 57
C. Saran ..... 58
DAFTAR PUSTAKA ..... 60
LAMPIRAN ..... 63

# DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu ..... 12
Tabel 4.1 Hasil Observasi ..... 46
Tabel 4.2 Hasil dan Pembahasan ..... 50

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir ..... 28

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Takaful Keluarga Yogyakarta ..... 38

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, persaingan suatu perusahaan dalam bidang ekonomi dan teknologi semakin besar, perusahaan harus mempunyai keunggulan serta melakukan perubahan dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan seperti fasilitas serta gaji yang diperoleh. Perusahaan juga harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai banyak keahlian dan kreativitas untuk mengedepankan perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya yang dimiliki perusahaan bisa dilihat dari segi manusia, finasial, fisik, teknologi, metode, dan bagaimana perusahaan memasarkan produk di pasaran (Imanda, Prihatini, & Dewi, 2012).

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan karena perusahaan digerakkan dengan bantuan tenaga manusia baik dari kreativitas dan semangat bekerjanya. Tidak hanya itu saja sumber daya manusia juga dapat membantu sumber daya lainnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan sebaiknya melakukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan dengan cara memanajemen sumber daya manusianya untuk mewujudkan kepuasan karyawan di perusahaan (Imanda et al., 2012).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif sangat diperlukan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja, karena masih banyak kinerja karyawan yang tidak bagus dan tidak mempunyai kemampuan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditentukan perusahaan padahal kalau dipelajari secara berkelanjutan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, dengan kinerja yang rendah contohnya sering terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, kerja seadanya akan dipengaruhi adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Apabila dukungan dari pihak perusahaan dirasakan belum bisa memberikan kepuasan bagi

karyawannya semisal ada karyawan yang memiliki kesempatan karir dan kesejahteraan karyawan dengan demikian jika tidak segera dicari solusinya akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi tidak efektif (Tentama, 2015).

Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan hal itu kemungkinan perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan bekerja tidak sepenuh hati yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kerjanya. Secara sederhana bahwa faktor di atas akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas atau cocok dengan pekerjaanya, selalu bekerja dengan baik maka prestasi kerjanya akan meningkat, sementara itu ada karyawan yang mengatakan dengan prestasi kerjanya yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung akan meningkat pula (Nasrih, 2010).

Maqashid syariah merupakan tujuan umum yang ingin dicapai dalam syariah dan diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari. Maqashid syariah salah satu konsep penting dalam kajian hukum Islam. Inti dari Maqashid syariah adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindari keburukan, menarik manfaat dan menolak madharat. Maqashid syariah termasuk dalam maslahah (maslahat) karena penetapan pada hukum Islam harus menuju kepada kemaslahatan. Allah SWT sebagai syari' yang menetapkan syari'at tidak menciptakan hukum dan aturan begitu saja. Tetapi hukum dan aturan diciptakan dengan tujuan dan maksud tertentu. Ibnu Qayyim mengatakan bahwa tujuan syariah itu adalah untuk mencapai kemaslahatan dunia dan akhirat, karena berdasarkan syariah itu adil, mendapat rahmat, dan mendapatkan hikmah dari Allah SWT. Karena setiap masalah yang menyimpang itu berasal dari keadilan, rahmat, maslahat, dan hikmah pasti bukan semata-mata dari ketentuan syariah (Febriadi, 2017).

Menurut Dewan Syariah Nasional asuransi syariah merupakan sebuah usaha untuk saling melindungi dan saling tolong menolong diantara sejumlah orang dimana dilakukan melalui investasi dalam bentuk aset (tabarru) yang

memberikan pola pengambilan untuk menghadapi risiko tertentu melalui akad (perikatan) yang sesuai dengan syariah. Di Indonesia produk asuransi syariah telah diperkenalkan sejak tahun 1994, pelopor perusahaan asuransi berbasis syariah adalah Asuransi Takaful yang berdiri pada 4 Agustus 1994. Ada banyak jenis dan manfaat yang ditawarkan oleh asuransi, dimana setiap perusahaan asuransi memiliki beragam fitur dan keunggulan pada masing-masing produk yang mereka keluarkan. Selama beberapa tahun terakhir asuransi syariah sudah menjadi salah satu produk asuransi yang banyak dibicarakan dalam kalangan masyarakat. Asuransi ini hadir untuk memenuhi kepentingan dan keinginan banyak orang yang mengharapkan adanya sebuah produk asuransi yang halal dan sesuai dengan ketentuan syariah. Di Indonesia asuransi sudah banyak tersedia di berbagai produk-produk asuransi seperti asuransi jiwa syariah ataupun asuransi kesehatan yang bisa didapatkan dengan mudah melalui perusahaan asuransi swasta. Takaful Keluarga merupakan pelopor perusahaan asuransi jiwa syariah di Indonesia mulai beroperasi sejak 1994, produk yang dikeluarkan sesuai dengan syariah meliputi perlindungan jiwa, perlindungan kesehatan, perencanaan pendidikan anak, perencanaan hari tua serta menjadi rekan terbaik dalam perencanaan investasi (www.takaful.com).

Peneliti melakukan penelitian pada Takaful Keluarga Yogyakarta sebagai objek penelitian karena keterbatasan karyawan yang dimiliki perusahaan, apakah kepuasan kerja karyawan sudah tercapai secara keseluruhan baik dari pekerjaan yang mereka kerjakan, peneliti mengkaitkan kepuasan kerja dengan maqashid syariah karena lembaga syariah harus seimbang antara upaya yang diperintahkan perusahaan sesuai dengan tujuan syariah seperti menerapkan maqashid syariah di perusahaan agar tujuan perusahaan selain mendapatkan keuntungan juga mendapatkan pahala dunia dan akhirat. Peneliti mengidentifikasi dan mengkaji secara mendalam mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dan pencapaian maqashid syariah karena lembaga keuangan biasanya lebih mementingkan pada keuntungan, apakah sudah sesuai antara tingkat kepuasan kerja dan maqashid syariah dengan prinsip syariah.

Takaful Keluarga merupakan pelopor perusahaan asuransi jiwa syariah di Indonesia yang sesuai dengan ketentuan syariah, karena berdasarkan hasil pengamatan dan pertanyaan kepada seorang karyawan apakah Takaful Keluarga ini benar-benar menerapkan prinsip syariah dan pendapatannya murni secara syariah atau tidaknya, Kemudian mereka menjelaskan bahwa pada Takaful Keluarga benar-benar menerapkan prinsip syariah dan keuntungan yang didapat benar-benar murni secara syariah, karena mereka bekerja tidak hanya melihat banyak keuntungan yang didapatkan tetapi juga lebih mengutamakan pada syariahnya yaitu mendapatkan pahala, keberkahan dan keridhoan Allah SWT, Maka dari itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis menganalisis bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan dan pencapaian maqashid syariah Takaful Keluarga Yogyakarta.

Penulis menjadikan teori Robbins & Judge mengenai kepuasan kerja karyawan sebagai acuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan teori maqashid syariah Al-Syatibi sebagai acuan untuk mengukur kemaslahatan karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta. Dengan melihat permasalahan di atas maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut melalui skripsi dengan topik penelitian "**Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta**". Penulis akan melakukan penelitian pada tingkat kepuasan kerja karyawan apakah karyawan puas terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan Takaful melalui pelayanan fasilitas ataupun gaji yang diberikan serta melihat bagaimana pencapaian maqashid syariah sudah diterapkan oleh perusahaan Takaful atau belum dan sudah sesuai dengan syariat Islam atau belum.

## B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta?
2. Bagaimana Pencapaian Maqashid Syariah Karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta?

## C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui suatu kegiatan yang dilakukan baik dalam perbankan ataupun perusahaan perlu adanya tujuan yang dimaksud. Tujuan yang dimaksud dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengindentifikasi serta mengkaji tingkat kepuasan kerja karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi serta mengkaji pencapaian maqashid syariah karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta.

## D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian antara lain :

1. Aspek Teoritis

   Menambah lebih banyak ilmu pengetahuan dan memberi masukan serta gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta.
2. Aspek Akademisi
   a. Bagi Takaful Keluarga Yogyakarta

      Perusahaan perlu mengembangkan produk-produk yang ada di Asuransi Syariah Takaful Keluarga Yogyakarta khususnya dan Asuransi Syariah lainnya yang ada di Indonesia.
   b. Bagi Prodi Ekonomi Islam

      Sebagai informasi dan penambah wawasan mengenai kepuasan kerja karyawan dan maqashid syariah yang ada di Takaful Keluarga Yogyakarta dan asuransi syariah lainnya. Hal ini juga menjadi referensi dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia maupun instansi lain dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## E. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam penulisan skripsi, maka penulis membagikan dalam beberapa bab. Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab. Masing-masing

bab membahas permasalahan yang diuraikan menjadi beberapa sub bab diantaranya yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I ini berisi tentang pendahuluan yang didalamnya membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab II berisi tentang telaah pustaka terdiri dari 10 jurnal ilmiah dan landasan teori. Dalam bab ini penulis akan menguraikan telaah pustaka serta teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti seperti kepuasan kerja karyawan dan maqashid syariah.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III berisi tentang metode penelitian yang digunakan penyusun dalam penelitian ini. Metode penelitian dalam bab ini membahas desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konseptual variabel, instrumen penelitian yang digunakan, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah Takaful Keluarga Yogyakarta.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisi penutup, dimana bab ini dibahas kesimpulan, dan saran penelitian. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian. Selain itu, pada bab ini terdapat saran dari penulis yang berhubungan dengan subjek, objek dan tujuan penelitian serta analisis yang telah dilakukan.

# BAB II

# TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

## A. Telaah Pustaka

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap beberapa referensi baik yang bersumber dari buku, skripsi, jurnal, tesis, jurnal ilmiah dan sumber lain, penulis menemukan penelitian yang sama sebagaimana akan penulis lakukan. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kemiripan objek penelitian yang dilakukan penulis yaitu studi tingkat kepuasan kerja karyawan dan pencapaian maqashid syariah Takaful Keluarga Yogyakarta.

Jurnal Alysia Kionggono (2015) dengan judul "Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya". Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan CV. Lancar Jaya. Kepuasan kerja ditinjau dari faktor gaji, penyedia pekerjaan itu sendiri, promosi dan teman sekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan puas dalam kepemimpinan penyedia mereka, promosi dan teman sekerja, akan tetapi tidak puas dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Kionggono, 2015). Jika dibandingkan dengan penelitian yang saat ini dilakukan, maka terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaanya penelitian ini lebih fokus pada kepuasan kerjanya saja, sedangkan persamaannya ada pada objek penelitian yaitu kepuasan kerja dengan metode kualitatif.

Jurnal Amrizal (2016) dengan judul "Quantitative and Qualitative Apparoach of Banking Performance Measure Based on Job Satisfaction for Islamic and Conventional Banks in Indonesia". Penelitian ini menerapkan desain penelitian kuantitatif dan kualitatif. Hasil analisis data kualitatif menegaskan temuan kuantitatif; tren layanan dan inovasi dalam industri perbankan seperti pencapaian, pengakuan, kerja sendiri, tanggung jawab dan kemajuan terus meningkatkan ekspektasi kepuasan pekerjaan terhadap kualitas layanan. Mayoritas bank-bank meningkatkan kinerja ini, dibuktikan dengan peningkatan dalam jumlah inisiatif peningkatan layanan yang digulirkan oleh bank. Studi ini berimplikasi bahwa,

bagi manajer untuk dapat mengukur kinerja yang meningkat mereka harus mampu mengidentifikasi dan fokus pada karyawan yang menyajikan potensi yang jelas untuk hubungan jangka panjang dan saling menguntungkan (Amrizal, 2016). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaannya ada pada pengukuran kinerja untuk bank Islam dan konvensional, sedangkan persamaan pada objek penelitian kepuasan kerja dengan metode kualitatif.

Penelitian oleh Sandy Rizki Febriadi (2017) dengan judul "Aplikasi Maqashid Syariah dalam Bidang Perbankan Syariah". Penelitian yang digunakan melalui metode kualitatif. Hasil penelitian bahwa maqashid Syari'ah tidak lahir secara tiba-tiba, tetapi melewati berbagai tahap, yaitu: pra kodifikasi, dan kodifikasi. Sistem ekonomi dikatakan sukses dan berjalan apabila bisa mensejahterakan masyarakatnya. Maka sistem ekonomi harus bisa mengupayakan untuk mencapai tujuan utamanya, yaitu kesejahteraan sosialnya terhadap masyarakat. Lahirnya bank syariah ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan umat secara luas. Dengan mengacu pada tujuan utama ini, istilah Maqashid Syari'ah menjadi sandaran utama dalam setiap pengembangan operasional dan produk yang ada di bank syariah (Febriadi, 2017). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya penelitian ini memfokuskan pada bidang perbankan syariah sedangkan persamaannya pada objek maqashid syariah dengan metode kualitatif.

Jurnal selanjutnya Nurnazli (2014) dengan judul "Penerapan Kaidah Maqashid Syariah dalam Produk Perbankan Syariah". Metode yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian bahwa Maqashid Syari'ah mengacu pada tindakan mencapai dan melindungi manfaat dan kebaikan (masalih) demi manusia. Praktik bank syariah saat ini perlu memasukkan maqashid syari'ah ke dalam strategi manajemen mereka untuk memastikan keberlangsungan dalam melayani umat manusia di masa depan, sebagai konfirmasi terhadap kebutuhan syari'ah. Meskipun profitabilitas sangat penting dan harus dicapai, tetapi itu bukan tujuan utama. Dalam Islam, tujuan akhir dari setiap kegiatan termasuk kegiatan bisnis pada akhirnya dengan tujuan mencapai tujuan syari'ah atau maqashid al-

Syari'ah (Nurnazli, 2014). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya penelitian ini lebih memfokuskan pada produk perbankan syariah sedangkan persamaannya pada objek penelitian yaitu maqashid syariah dengan metode kualitatif.

Jurnal Sabilla Nurul Imanda, Apriatni Endang Prihatini dan Reni Shinta Dewi (2012) dengan judul "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan". Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Importance-Performance analysis (analisis tingkat kepentingan dan kinerja/kepuasan). Hasil penelitian bahwa pada umumnya responden puas dengan kinerja kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, serta jaminan kerja PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo Cibitung – Bekasi. Namun masih ada responden yang kurang puas dengan kesempatan cuti yang diberikan perusahaan, sistem pengawasan dengan menggunakan alat bantu, fasilitas transportasi karyawan, peralatan kerja yang memadai, serta jaminan hari tua. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah meningkatkan kinerja perusahaan yang dianggap penting oleh karyawan, namun masih kurang mendapat perhatian dari pihak perusahaan (Imanda et al., 2012). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaannya ada di metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif sedangkan persamaanya pada objek penelitian yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan.

Muhammad Lukman Nasrih (2010) dengan judul "Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". Metode yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya

perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nasrih, 2010). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya ada pada hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan metode kuantitatif sedangkan persamaannya ada pada kepuasan kerja.

Jurnal Mashareen, Z.C., Supriyanto dan Ivanti, A. (2016) yang berjudul "Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur *Job Satisfaction Scale*". Metode yang digunakan kuantitatif, melalui metode survey dengan menggunakan Job Satisfaction Scale. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 40% karyawan PT.X memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 37.5% karyawan PT. X memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Selain itu, survey ini juga menemukan bahwa karyawan laki-laki yang berusia di atas 40 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun serta karyawan yang lulus dari SMA dan pendidikan tinggi (Sarjana, Diploma) cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Mashareen, Supriyanto, & Ivanti, 2016). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya penelitian ini pengukuran yang dilakukan melalui *job satisfaction scale* dengan metode kuantitatif sedangkan persamaannya pada tingkat kepuasan kerja.

Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening". Metode penelitian kuantitatif, menggunakan teknik simple random sampling. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya (Rosita & Yuniati, 2016). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen

organisasional dengan metode kuantitatif sedangkan persamaannya ada pada objek yaitu kepuasan kerja.

Jurnal Fatwa Tentama (2015) dengan judul "Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta". Metode analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson untuk menguji korelasi kedua variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja (rxy= 0,551; p= 0,001). Semakin guru puas dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerjanya (Tentama, 2015). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya pada kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan metode kuantitatif sedangkan persamaannya ada pada objek kepuasan kerja.

Jurnal Muhammad Reza dan Evony Silvino Violita (2018) dengan judul "Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Bank Syariah dengan Menggunakan Maqashid Index: Studi Lintas Negara". Metode yang digunakan kuantitatif, hipotesis diuji menggunakan regresi data panel. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islam di bank-bank Islam berpengaruh positif terhadap kinerja bank. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam di bank syariah akan meningkatkan kinerja bank (Reza & Violita, 2018). Jika dibandingkan dengan penelitian saat ini ada perbedaan dan persamaan. Perbedaannya penelitian ini lebih fokus pada penerapan nilai-nilai Islam terhadap kinerja bank syariah sedangkan persamaannya ada pada objek yaitu maqashid syariahnya.

Penelitian yang dilakukan peneliti difokuskan pada tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta. Berikut ini perbandingan penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

| No. | Pengarang/Judul | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|
| 1. | Alysia Kionggono (2015) / Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya | a. Objek penelitian yaitu kepuasan kerja.<br>b. Metode penelitian deskriptif kualitatif. | a. Penelitian memfokuskan pada kepuasan kerja saja. |
| 2. | Amrizal (2016) / Quantitative and Qualitative Approach of Banking Performance measure Based on Job Satisfaction for Islamic and Conventional banks in Indonesia | a. Pada objek penelitian yaitu kepuasan kerja.<br>b. Metode penelitian yang digunakan metode kualitatif. | a. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja bank Islam dan konvensional |
| 3. | Sandy Rizki Febriadi (2017) / Aplikasi Maqashid Syariah dalam Bidang | a. Objek penelitian yaitu maqashid syariah<br>b. Metode kualitatif | a. Penelitian ini lebih memfokuskan dalam bidang perbankan syariah. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Perbankan Syariah | | |
| 4. | Nurnazli (2014) / Penerapan Kaidah Maqashid Syariah dalam Produk Perbankan Syariah | a. Objek penelitian yaitu pada maqashid syariah<br>b. Metode yang digunakan kualitatif | a. Penelitian ini memfokuskan pada produk perbankan syariah |
| 5. | Sabilla Nurul I Manda, Apriatni Endang Prihatini, & Reni Shinta Dewi (2012) / Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan | a. Objek penelitian yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan | a. Metode yang digunakan kuantitatif |
| 6. | Muhammad Lukman Nasrih (2010) / Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan | a. Objek penelitian yaitu kepuasan kerja | a. Penelitian ini menggunakan adanya hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan<br>b. Metode yang digunakan kuantitatif |
| 7. | Mashareen, Z.C, | a. Objek penelitian | a. Penelitian ini menggunakan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Supriyanto, dan Ivanti, A. (2016) / Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur *Job Satisfaction Scale* | yaitu tingkat kepuasan kerja | pengukuran melalui *Job Satisfaction Scale*<br>b. Metode yang digunakan kuantitatif |
| 8. | Titik Rosita & Tri Yuniati (2016) / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* | a. Objek penelitian yaitu kepuasan kerja | a. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*<br>b. Metode yang digunakan kuantitatif |
| 9. | Fatwa Tentama (2015) / Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di | a. Objek penelitian kepuasan kerja | a. Penelitian ini kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)<br>b. Metode yang digunakan kuantitatif |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Yogyakarta | | |
| 10. | Muhammad Reza dan Evony Silvino Violita (2018) / Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Bank Syariah dengan Menggunakan Maqashid Index: Studi Lintas Negara | a. Objek penelitian maqashid syariah | a. Penelitian ini lebih memfokuskan pada penerapan nilai-nilai Islam terhadap kinerja Bank syariah<br>b. Metode yang digunakan kuantitatif |

(sumber: data diolah 2018)

## B. Landasan Teori

Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan usaha guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kemungkinan perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga mereka bekerja tidak sepenuh hati maka akan menurunkan tingkat kerjanya. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, dengan ini karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan baik tetapi jika karyawan yang tidak puas maka akan kurang puas terhadap pekerjaannya.

Maqashid syariah merupakan tujuan umum yang ingin dicapai dalam syariah dan diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari. Maqashid syariah salah satu konsep penting dalam kajian hukum Islam. Inti dari Maqashid syariah adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindari keburukan, menarik manfaat dan menolak madharat. Maqashid syariah termasuk dalam maslahah (maslahat) karena penetapan pada hukum Islam harus sesuai dengan kemaslahatan (Febriadi, 2017).

### 1. Kepuasan Kerja

Permasalahan yang ada pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu masalah pribadi yang dihadapi oleh setiap karyawan kerja. Salah satunya dilihat dari kurang baiknya lingkungan kerja ataupun kondisi kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku karyawan pada aspek lingkungan kerja yang akan berdampak kepada sikap dan perilaku dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang sering muncul dalam organisasi seperti konflik antara pimpinan dengan karyawan dan perputaran antar karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan kerja dimana manusia tersebut saling berinteraksi dengan lingkungan kerja dan dapat bekerja dengan penuh semangat.

Menurut Hariandja (2002) dalam Wahyu Pradnyana, dkk (2013) menjelaskan kepuasan kerja adalah faktor penting dalam suatu perusahaan, karena kepuasan kerja dapat berpengaruh pada perilaku kerja yang menyebabkan perusahaan belum mampu memberikan kepuasan kerja yang baik untuk karyawannya (Pradnyana, Handayani, & Putu, 2013).

Menurut Robbins (1996) dalam Endo Wijaya Kartika (2010) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang kepada pekerjaannya meliputi berinteraksi dengan rekan kerja, kepada atasan, peraturan serta lingkungan kerja perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan sikap positif pada pekerjaannya, sebaliknya apabila seseorang tingkat kepuasannya rendah maka menghasilkan sikap negatif pada perusahaan seperti belum puas dengan pekerjaan yang dilakukan (Kartika & Kaihatu, 2010).

Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) dalam Erni Hayati Nasution, dkk (2018) menjelaskan kepuasan kerja seseorang bergantung pada sikap masing-masing karyawan dan kondisi lingkungan pekerjaan (Nasution, Said, & Faisal, 2018).

Menurut Satriawan (2012) dalam Heriyanto, dkk (2017) menjelaskan ada variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja meliputi pergantian kerja, tingkat kehadiran, umur, pekerjaan dan ukuran dalam organisasi perusahaan (Heriyanto, Putri, & Nuraida, 2017).

Menurut Schermerhorn (1991) dalam Aidil Mansukra, dkk (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja diukur melalui kepuasan karyawan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, penyelia (yang berwewenang dalam memberikan arahan), terhadap teman kerja dan terhadap promosi (Mansukra, Eliza, & Suardi, 2017).

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian dan faktor kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa Robbins dan Judge (2009, p. 119), menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

a. Kepuasan terhadap Pekerjaan

   Pada kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan seorang karyawan sudah sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

b. Kepuasan terhadap Imbalan

   Kepuasan terhadap imbalan berarti karyawan merasa gaji atau upah yang mereka terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan secara seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi tersebut.

c. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Karyawan merasa dengan memiliki atasan yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan memberikan motivasi guna untuk membantu karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas dengan rekan-rekan kerja yang mampu memberikan bantuan secara teknis dan dorongan sosial dalam melakukan pekerjaan.

e. Kesempatan Promosi

Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi melalui mempromosikan produk-produk yang ada di perusahaan tersebut.

**2. Karyawan**

**a. Karyawan Tetap**

Karyawan tetap merupakan karyawan yang sudah pasti pekerjaan, kedudukan bahkan mendapatkan gaji dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Karyawan tetap merupakan karyawan swasta, karyawan negeri dan penerima pensiun. Imbalan karyawan tetap dapat berupa gaji, tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, karyawan tetap merupakan karyawan yang memperoleh penghasilan secara teratur dalam jumlah tertentu, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara terus-menerus ikut dalam mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu pada saat melakukan pekerjaan tersebut (Devi, Noer, & Rahmawati, 2017).

**b. Karyawan Kontrak**

Menurut pendapat Herawati (2010) karyawan kontrak adalah karyawan yang mempunyai hubungan kerja antara perusahaan yang memberikan kontrak kerja dengan orang yang melakukan kontrak kerja.

Karyawan kontrak juga bisa dikatakan sebagai hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti tempat kerja dan kedudukannya, sedangkan menurut Jehani (2010) karyawan kontrak adalah karyawan yang mempunyai kontrak kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban perusahaan mulai dari kontrak kerja dilakukan sampai dengan kontrak kerja berakhir (Hamid, 2015).

**3. Maqashid Syariah**

Menurut pandangan al-Syatibi ada dua hal penting dalam pembinaan dan pengembangan hukum Islam yaitu *maslahah* dan *maqashid*. *Maslahah* merupakan suatu perbuatan yang baik dan dapat diterima oleh akal yang sehat, maksud diterima akal yang mengandung makna bahwa akal dapat mengetahui dengan jelas kemaslahatan tersebut (Kara, 2012). Menurut Jasser Auda (2007) dalam Syukur Prihantoro (2017) maqashid syariah ada beberapa makna seperti *al-hadf, al-mathlub* dan *al-ghayah* dari hukum Islam (Prihantoro, 2017). Wahbah al-Zuhaili dalam Muhammad Lutfi Hakim (2016) menjelaskan maqashid syariah merupakan nilai dan syara' yang ada dijadikan pedoman sebagai tujuan dan rahasia syariah sesuai dengan ketentuan hukum (Hakim, n.d.).

Menurut al-Ghazali dalam Muhammad Iqbal Fasa (2016) menjelaskan maqashid merupakan *al-masalih al-mursalah,* ada 3 tingkatannya meliputi primer (*daruriyyah),* sekunder (*hajiyyah)* dan tersier (*tahsiniyah*). Pendapat ulama lain al-tufi dan al-Qarafi menyebutkan bahwa pengertiannya berbeda tetapi maksud dan tujuannya sama dengan pendapat ulama-ulama sebelumnya (Fasa, 2016). Menurut Jasser Auda dalam Syahrul Sidiq (2017) menjelaskan maqashid merupakan ilmu tentang keislaman yang menjawab semua pertanyaan yang sulit yang diawali dengan kata mengapa dengan menjelaskan hikmah sesuai dengan syariat Islam. Tujuan Allah SWT untuk memelihara kemaslahatan sekaligus menghindari *mufsadat* di dunia maupun akhirat umat manusia (Sidiq, 2017).

Menurut Muhammad al-Ghazali dalam Ali Mutakin (2017) menjelaskan maqashid syariah dibagi menjadi lima terdiri dari memelihara agama, jiwa, akal,

keturunan dan harta. Dari kelima faktor maqashid merupakan tingkat yang berbeda sesuai pentingnya maqashid dalam kehidupan sehari-hari dan dibedakan menjadi tiga bagian yaitu *dharuriyyat, hajiyyat* dan *tahsiniyyat* (Mutakin, 2017).

Menurut al-Syatibi dalam Galuh Nashrullah, dkk (2014) menjelaskan maqashid sama dengan *maslahah* yang artinya menerima manfaat dan menolak *mafsadat* yang tidak hanya berlandaskan pada akal sehat saja melainkan pada memelihara kelima faktor tersebut. Sedangkan menurut Jasser Auda dalam Galuh Nashrullah, dkk (2014) menjelaskan bahwa pengertian maqashid mempunyai empat arti yaitu: hikmah dibalik suatu hukum, tujuan yang baik akan dicapai dengan menggunakan hukum, tujuan ilahiyah serta perilaku moral menjadi bahan dari hukum dan memperoleh manfaat, jadi dapat disimpulkan bahwa maqashid menurut Jasser Auda nilai dan prinsip kemanusiaan menjadi pokok paling penting dalam kehidupan manusia (Nashrullah, Kartika, & Hasni, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Imam al-Syatibi membagi *maqashid* kepada dua bagian yaitu: maksud syari' (*qashdu al-syari')* dan maksud mukallaf (*qashdu al-mukallaf).* maksud syari' dibagi menjadi 4 bagian yaitu:

1. *Qashdu al-Syari' fi Wadh'i al-Syari'ah*

   Menurut imam al-Syatibi Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemadaratan (*jalbul mashalih wa dar'ul mafasid)*, yaitu sesuai dengan aturan-aturan hukum yang Allah tentukan semata-mata untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Al-Syatibi kemudian membagi maslahat kepada tiga bagian penting yaitu: *dharuriyyat* (Primer), *hajiyyat* (sekunder), *tahsinat* (tersier, lux) (Kara, 2012).

   **a.** *Dharuriyyat* (primer)

   *Maqashid dharuriyyat* adalah maslahat yang harus ada demi mewujudkan kemaslahatan agama dan dunia, apabila dua hal tersebut tidak dijalankan maka akan menimbulkan kerusakan bahkan hilangnya hidup dan kehidupan seperti makan, minum, shalat, shaum dan ibadah-ibadah lainnya. Yang termasuk *maslahat* atau *maqashid dharuriyyat* ada

lima yaitu: agama (*al-din),* jiwa (*al-nafs),* keturunan (*an-nasl),* harta (*al-mal)* dan aqal (*al-aql).*

Cara untuk menjaga yang lima itu dengan dua cara yaitu: dari segi adanya (*min nahiyyati al-qujud)* yaitu dengan cara menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaannya, dan dari segi tidak ada (*min nahiyyati al-'adam*) yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaannya. Untuk lebih jelasnya perhatikan contoh berikut:

1) Menjaga agama dari segi *al-wujud* misalnya shalat dan zakat,
2) Menjaga agama dari segi *al-'adam* misalnya jihad dan hukuman bagi orang yang murtad,
3) Menjaga jiwa dari segi *al-wujud* misalnya makan dan minum,
4) Menjaga jiwa dari segi *al-'adam* misalnya hukuman qishash dan diyat,
5) Menjaga akal dari segi *al-wujud* misalnya makan dan mencari ilmu,
6) Menjaga akal dari segi *al-'adam* misalnya had bagi peminum khamr,
7) Menjaga keturunan dari segi *al-wujud* misalnya nikah,
8) Menjaga keturunan dari segi *al-'adam* misalnya had bagi pezina dan *muqdzif*,
9) Menjaga harta dari segi *al-wujud* misalnya jual beli dan mencari rizki.
10) Menjaga harta dari segi *al-'adam* misalnya riba, memotong tangan pencuri.

Untuk menjaga dari yang kelima *dlaruriyyat* di atas adalah masing-masing harus berjalan sesuai dengan urutannya. Menjaga *al-din* harus lebih didahulukan daripada menjaga yang lainnya; menjaga *al-nafs* harus lebih didahulukan dari pada *al-aql* dan *al-nasl* begitu seterusnya.

**b.** *Hajiyyat* (sekunder)

*Maqashid* atau *Maslahah Hajiyyat* adalah sesuatu yang sebaiknya ada agar dalam melaksanakannya leluasa dan terhindar dari kesulitan. Jika sesuatu ini tidak ada, maka ia tidak akan menimbulkan kerusakan atau

kematian hanya saja akan mengakibatkan *masyaqqah* dan kesempitan. Misalnya, dalam masalah ibadah adalah adanya *rukhsah;* shalat *jama* dan *qashar* bagi *musafir*.

**c.** *Tahsinat* (tersier, lux).

*Maslahah Tahsinat* adalah hal yang harus ada dengan keharusan akhlak yang baik atau dengan adat. Kalau hal tersebut tidak dijalankan, maka tidak akan menimbulkan kerusakan atau hilangnya hal tersebut tidak akan menimbulkan *masyaqqah* didalamnya, hanya saja dinilai tidak pantas dan tidak layak menurut ukuran tatakrama dan kesopanan, di antara contohnya adalah *thaharah*, menutup aurat dan hilangnya najis.

Untuk memperjelas *maqashid* atau *maslahah* dikaitkan dengan tiga tingkat kepentingan; *dharuriyat, hajiyat dan tahsiniyat*, maka perlu diterangkan cara kerjanya, yaitu (Kara, 2012).

**a. Memelihara Agama** (*hifz al-din)*

Menjaga dan memelihara agama berdasarkan kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga peringkat:

1) Memelihara agama dalam peringkat *dlaruriyat*, yaitu memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan yang termasuk peringkat primer, seperti melaksanakan shalat lima waktu. Bila shalat ini diabaikan, maka terancam eksistensi agamanya.
2) Memelihara agama dalam peringkat *hajiyat*, yaitu melaksanakan ketentuan agama, dengan maksud menghindari kesulitan, seperti shalat jama' dan *qasar* bagi musafir. Kalau ketentuan ini tidak dilaksanakan, tidak mengancam eksistensi agama, tetapi dapat mempersulit pelaksanaannya.
3) Memelihara agama dalam peringkat *tahsiniyat*, yaitu mengikuti petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia, sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajibannya kepada Tuhan. Misalnya menutup aurat baik di dalam maupun di luar shalat dan membersihkan pakaian, badan dan tempat. Kegiatan ini erat kaitannya dengan akhlak terpuji. Apabila semua itu tidak dilakukan

karena tidak memungkinkan, maka tidak mengancam eksistensi agama. Namun demikian, tidak berarti *tahsiniyat* itu dianggap tidak perlu, sebab peringkat ini akan menguatkan *dlaruriyat* dan *hajiyat* (Toriquddin, 2014).

**b. Memelihara Jiwa** (*hifz al-nafs*)

Memelihara jiwa berdasarkan tingkat kepentingannya dapat dibedakan menjadi peringkat:

1) Memelihara jiwa pada peringkat *dlururiyat* adalah memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan untuk mempertahankan hidup. Kalau kebutuhan pokok itu diabaikan akan berakibat terancamnya eksistensi jiwa manusia.
2) Memelihara jiwa pada peringkat *hajiyat* adalah dibolehkannya berburu dan menikmati makanan yang lezat dan halal. Kalau kegiatan ini diabaikan tidak akan mengancam eksistensi kehidupan manusia, melainkan hanya dapat mempersulit hidupnya.
3) Memelihara jiwa pada peringkat *tahsiniyat* seperti ditetapkannya tata cara makan dan minum. Kegiatan ini hanya berhubungan dengan kesopanan dan etika. Sama sekali tidak akan mengancam eksistensi jiwa manusia atau mempersulitnya.

**c. Memelihara Akal (hifz al-aql)**

Memelihara akal, dilihat dari kepentingannya dapat dibagi menjadi tiga peringkat:

1) Memelihara akal pada peringkat *dlaruriyat*, seperti diharamkan minum minuman keras. Apabila ketentuan ini dilanggar akan berakibat terancamnya eksistensi akal manusia.
2) Memelihara akal pada peringkat *hajiyat*, seperti dianjurkan untuk menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya kegiatan itu tidak dilakukan tidak akan merusak eksistensi akal, akan tetapi dapat mempersulit seseorang terkait dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan akhirnya berimbas kesulitan dalam hidup.

3) Memelihara akal pada peringkat *tahsiniyat*, menghindarkan diri dari kegiatan menghayal dan mendengarkan atau melihat sesuatu yang tidak berfaedah. Kegiatan itu semua tidak secara langsung mengancam eksistensi akal manusia (Toriquddin, 2014).

**d. Memelihara Keturunan** (*hifz al-nasl)*

Memelihara keturunan, ditinjau dari kebutuhannya dapat dibagi menjadi tiga:

1) Memelihara keturunan pada peringkat *dlaruriyat,* seperti disyariatkannya menikah dan dilarangnya berzina. Apabila hal ini diabaikan dapat mengancam eksistensi keturunan.
2) Memelihara keturunan pada peringkat *hajiyat*, seperti ditetapkan menyebut mahar bagi suami ketika melangsungkan akad nikah dan diberikannya hak talak kepadanya. Bila penyebutan itu tidak dilakukan maka akan mempersulit suami, karena diharuskan membayar mahal misl. Juga talak, bila tidak dibolehkan akan mempersulit rumah tangga yang tidak bisa dipertahankan lagi.
3) Memelihara keturunan pada peringkat *tahsiniyat*, seperti disyariatkannya khitbah (peminangan) dan walimah (resepsi) dalam pernikahan. Hal ini dilakukan untuk melengkapi acara pernikahan. Bila tidak dilakukantidak mengancam eksistensi keturunan dan tidak pula mempersulit (Kara, 2012).

**e. Memelihara Harta** (*hifz al-maal*)

Memelihara harta, ditinjau dari kepentingannya dibagi menjadi tiga peringkat:

1) Memelihara harta pada pringkat *dlaruriyat*, seperti disyariatkan tata cara kepemilikan melalui jual beli dan dilarangnya mengambil harta orang lain dengan cara tidak benar seperti mencuri. Apabila aturan ini dilanggar akan mengancam eksistensi harta
2) Memelihara harta pada peringkat *hajiyat*, seperti disyariatkannya jual beli dengan cara salam. Apabila cara ini tidak dipakai tidak akan mengancam eksistensi harta

3) Memelihara harta pada peringkat *tahsiniyat*, seperti perintah menghindarkan diri dari penipuan dan spekulatif. Hal ini berupa etika bermuamalah dan sama sekali tidak mengancam kepemilikan harta apabila diabaikan.

2. *Qashdu al-Syari' fi Wadh'i al-Syari'ah lil Ifham*

Dalam menetapkan syari'atnya, Syari' digunakan agar mukallaf dapat memahaminya.

Ada dua hal penting yang dibahas dalam bagian ini yaitu:

a. Syari'ah ini diturunkan dalam Bahasa Arab sebagaimana firmanNya dalam surat Yusuf ayat 2;

إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

Artinya: "sesungguhnya Kami menurunkannya berupa Al Quran dengan berbahasa Arab, agar kamu memahaminya".

as-Syu'ara:195

بِلِسَانٍ عَرَبِيٍّ مُبِينٍ

Artinya: "dengan bahasa Arab yang jelas".

karena untuk dapat memahaminya harus tahu seluk beluk dan *uslub* Bahasa Arab. Dalam hal ini imam al-Syatibi berkata: "Siapa orang pertama yang hendak memahaminya, maka harus memahami dari sisi lidah Arab terlebih dahulu supaya pemahamannya lebih mantap" (Kara, 2012).

b. Syari'at ini *ummiyya*, maksudnya untuk dapat memahaminya tidak membutuhkan bantuan ilmu-ilmu alam seperti ilmu hisab, kimia, fisika dan lainnya. Hal ini dimaksudkan agar syari'ah mudah dipahami oleh semua kalangan manusia. Apabila untuk memahami syari'at ini memerlukan bantuan ilmu lain seperti ilmu alam, paling tidak ada dua kendala besar yang akan dihadapi manusia umumnya, yaitu kendala dalam hal pemahaman dan dalam pelaksanaan.

Ada kecenderungan berlebihan dari sebagian ulama yang tidak sesuai dengan sifat *syari'ah ummiyyah* ini, lanjut al-Syatibi yaitu bahwa al-Qur'an mencakup semua bidang keilmuan, baik keilmuan lama ataupun modern. Al-Syatibi, al-Qur'an menyinggung dan sesuai dengan berbagai disiplin ilmu, namun tidak berarti al-Qur'an mencakup semuanya, itu semua hanyalah isyarat saja dan bukan sebagai legitimasi semua disiplin ilmu.

3. *Qashdu al-Syari' fi Wadh'i al-Syari'ah li al-Taklif bi Muqtadhaha*

Bagian ini menyatakan bahwa maksud Syari' dalam menentukan syari'at adalah untuk dilaksanakan sesuai dengan yang dituntut-Nya, namun semuanya mengacu kepada dua masalah pokok yaitu:

a. Taklif yang di luar kemampuan manusia (*at-taklif bima laa yuthaq)*. Pembahasan ini tidak akan dibahas lebih jauh karena sebagaimana telah diketahui bersama bahwa tidaklah dianggap *taklif* apabila berada diluar batas kemampuan manusia. Dalam hal ini imam al-Syatibi mengatakan: "setiap *taklifi* yang di luar batas kemampuan manusia, maka secara Syar'i *taklif* itu tidak sah meskipun akal membolehkannya".
b. Taklif yang di dalamnya terdapat *masyaqqah*, kesulitan (*al-taklif bima fiihi masyaqqah)*. Menurut imam al-Syatibi, dengan adanya *taklif*, Syari' tidak bermaksud menimbulkan *masyaqqah* bagi pelakunya (*mukallaf)* akan tetapi sebaliknya di balik itu ada manfaat tersendiri bagi *mukallaf*. apabila dalam *taklif* ada *masyaqah*, maka sesungguhnya ia bukanlah *masyaqah* tapi *kulfah*, sesuatu yang tidak mungkin dapat dipisahkan dari kegiatan manusia sebagaimana dalam kacamata adat, orang yang memikul barang atau bekerja siang malam untuk mencari kehidupan tidak dipandang sebagai *masyaqah*, tetapi sebagai salah satu keharusan dan kelaziman untuk mencari nafkah. Demikian juga halnya dengan masalah ibadah. *Masyaqah* seperti ini menurut imam Syatibi disebut *Masyaqah Mu'tadah* karena dapat diterima dan dilaksanakan oleh anggota badan dan karenanya dalam syara' tidak dipandang sebagai *masyaqah* (Kara, 2012).

4. *Qashdu al-Syari' fi Dukhul al-Mukallaf Tahta Ahkam al-Syari'ah*

Pembahasan bagian terakhir semuanya mengacu pada pertanyaan :*"Mengapa mukallaf melaksanakan hukum Syari'ah?"* jawabannya adalah untuk mengeluarkan *mukallaf* dari tuntutan dan keinginan hawa nafsunya sehingga ia menjadi seorang hamba yang dalam istilah imam al-Syatibi disebut hamba Allah yang *ikhtiyaran* dan bukan yang *idthiraran*. Untuk itu, setiap perbuatan yang mengikuti hawa nafsu maka ia batal dan tidak ada manfaatnya. Sebaliknya setiap perbuatan harus senantiasa mengikuti petunjuk Syari' dan bukan mengikuti hawa nafsu (Kara, 2012).

Sedangkan dari maksud mukallaf hanya ada beberapa masalah yang dibahas. Pertama mengenai beberapa hal seperti urgensi niat, tujuan ibadah terealisasi dalam *tasarufat (*beberapa perbuatan) tentang ibadah dan adat. Tujuan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan menentukan perbuatan itu benar atau batal termasuk ibadah atau *riya'*, *fardu* atau *nafilah*, menjadikan orang tersebut beriman atau kufur seperti sujud kepada Allah. Selanjutnya suatu perbuatan ketika berhubungan dengan suatu tujuan maka ia akan berhubungan juga dengan hukum *taklif*, jika suatu perbuatan tidak ada tujuannya maka ia tidak ada hubungannya dengan *taklif* seperti orang tidur, orang lalai, dan orang gila.

Masalah yang kedua dan ketiga adalah tujuan *mukallaf* dalam beramal harus sesuai dengan tujuan *Syari'* dalam menetapkan syariah. Ketika syariah tujuannya adalah untuk *kemaslahatan* manusia. Maka seorang *mukallaf* dalam perbuatannya dituntut sesuai dengan syariah. Begitu juga tujuan *Syari'* adalah menjaga *daruriyyat, hajiyyat,* dan *tahsiniyat,* yang dibebankan kepada manusia. Maka dari itu, manusia dituntut untuk menjalankan ketiganya karena segala perbuatan tergantung kepada niatnya. Masalah yang keempat adalah kesesuaian dan pertentangan antara *mukallaf* dengan *Syari'*, serta hukum dari segala kondisi yaitu: *mukallaf* sesuai dengan *Syari'* baik dari segi tujuan maupun perbuatan sehingga perbuatan tersebut tidak dipertanyakan keabsahannya, bertentangan dengan *Syari'* baik tujuan maupun perbuatan sehingga hukumnya batal, perbuatan sesuai dengan *Syari'* tetapi berbeda dalam hal tujuan, mengetahui persesuaian dalam perbuatan karenanya masuk

kategori *riya', nifaq* dan mensiasati hukum Allah, bertentangan dengan *Syari'* baik dalam suatu perbuatan maupun tujuannya sedangkan ia mengetahui pertengahan dalam perbuatan (Toriquddin, 2014).

## C. Kerangka Berpikir




Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber: Data diolah (2018).

Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa puas karyawan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Karyawan ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah jelas kedudukan, gaji, fasilitas baik asuransi kesehatan, pendidikan serta pensiun, sedangkan karyawan kontrak itu masih belum jelas kedudukannya karena mereka diberikan fasilitas, gaji, asuransi kesehatan maupun pensiun tidak lengkap seperti karyawan tetap, sesuai Peraturan Pemerintah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 59 ayat 4 yang menyatakan bahwa jangka waktu yang ditentukan untuk karyawan kontrak selama 2 tahun, jika sudah 2 tahun belum menjadi karyawan tetap maka perusahaan akan meng *cut off* kan karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja yaitu: kepuasan kerja terhadap pekerjaan,

kepuasan kerja terhadap imbalan, kepuasan kerja terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

Dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan terjadi apabila pekerjaan seorang karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan. Kepuasan terhadap imbalan apabila karyawan sudah merasa gaji atau imbalannya sudah sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan yang lainnya. Kepuasan kerja terhadap supervisi atasan apabila karyawan merasa atasan mampu memberikan bantuan baik dari segi teknis ataupun motivasi untuk seluruh karyawannya. Kepuasan terhadap rekan kerja apabila karyawan merasa puas dengan rekan-rekan kerjanya yang dapat membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja. Kesempatan promosi ini perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam melakukan promosi mengenai produk-produk yang ada pada perusahaan.

Dalam karyawan ini tidak hanya dilihat dari seberapa puas dengan pekerjaan yang mereka tempati juga bisa dilihat dari sisi syariahnya, seperti: pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Setiap lembaga keuangan khususnya lembaga keuangan syariah pasti harus ada sisi syariahnya, karena mereka tidak hanya melihat dari sisi dunia saja tetapi melihat ke akhiratnya juga supaya apa yang mereka kerjakan itu diridhoi Allah SWT. Bisa dilihat dari agama contohnya apakah ditempat kerja mereka melaksanakan sholat wajib tepat waktu, apakah ditempat kerja memakai pakaian yang menutup aurat, apakah dapat menjalankan puasa ramadhan meskipun sedang bekerja. Dilihat dari akal contohnya apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan kembali, selama bekerja apakah mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman. Keturunan contohnya apakah perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga, apakah perusahaan memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan. Harta benda contohnya apakah pendapatan yang diperoleh sesuai dengan kinerja yang dilakukan, apakah pekerjaan ini tidak merugikan orang lain.

# BAB III
# METODE PENELITIAN

## a. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yang mana metode kualitatif untuk melihat apakah tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah sudah sesuai dengan syariat Islam atau belum. Untuk memperoleh data kualitatif bisa berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada seluruh karyawan yang ada di Takaful Keluarga Yogyakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan ditanyakan. Data yang diperoleh cukup banyak, bervariasi dan belum tersusun dengan jelas (Sugiono, 2011, p. 19).

Menurut Sugiono (2013) metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triagulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

## b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Takaful Keluarga Yogyakarta, Jl. Suryowijayan, Gedongkiwo, Mantrijeron, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55142.

## c. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Dari segi waktu penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan yaitu dari bulan Agustus 2018.

## d. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merujuk pada karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* sedangkan objek merujuk pada tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syari’ah di Takaful Keluarga Yogyakarta.

**e. Sumber Data**

Data primer data diperoleh melalui observasi berperan serta, hasil wawancara mendalam dan dokumentasi sebagai pelengkap penelitian dengan karyawan di Takaful Keluarga Yogyakarta. Sedangkan data sekunder data pendukung yang berhubungan dengan data primer berupa dokumen seperti buku, jurnal dan karya ilmiah yang masih berhubungan dengan masalah yang dikaji oleh peneliti. Data sekunder diperoleh dari data-data melalui website Takaful Keluarga Yogyakarta yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan dan maqashid syari'ah.

**f. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara) dan dokumentasi.

1. Observasi (pengamatan)

   Observasi itu dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian. Observasi yang digunakan yaitu observasi terus terang atau tersamar karena peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Observasi ini dilakukan dengan cara mengamati, mencermati dan menganalisis objek yaitu tingkat kepuasan kerja dan maqashid syari'ahnya yang diterapkan di Takaful Keluarga Yogyakarta.

2. Wawancara (*interview*)

   Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini penulis membuat pertanyaan secara bebas. Penulis mewawancarai karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta terkait dengan kepuasan kerja dan maqashid syariah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu tentang tingkat kepuasan kerja dan *maqashid syari'ah.* Data yang diperoleh berupa foto-foto kegiatan wawancara dengan karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta (Sugiono, 2013, p.226-240).

**g. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel**

1. Definisi konseptual dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
   a. Kepuasan kerja merupakan istilah yang menggambarkan perasaan yang positif sesorang terhadap pekerjaan, dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjannya, sebaliknya apabila seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah maka seseorang mempunyai perasaan yang negative terhadap pekerjannya (Robbins dan Judge, 2009, p. 113).
   b. Maqashid syariah merupakan suatu perbuatan yang baik dan dapat diterima oleh akal yang sehat, maksud diterima akal yang sehat yaitu mengandung makna bahwa akal dapat mengetahui dengan jelas kemaslahatannya (Kara, 2012).
2. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   Ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

   a. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan dapat tercapai apabila pekerjaannya sudah sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan.
   b. Kepuasan kerja terhadap imbalan berarti karyawan merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban oekerjaan secara seimbang.

c. Kepuasan kerja terhadap supervisi atasan berarti karyawan merasa dengan adanya atasan dapat membantu baik secara teknis dan memberikan motivasi karyawan yang kesulitan dalam bekerja.
d. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja berarti karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang dapat memberikan bantuan dan dorongan sosial dalam bekerja.

c. Kesempatan promosi berarti perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan melalui promosi produk perusahaan (Robbins dan Judge, 2009, p. 113).

Ada 5 faktor yang mempengaruhi maqashid syariah, yaitu:

a. Pemeliharaan agama berarti dapat menjalankan shalat wajib lima waktu, menutup aurat, membayar zakat, puasa Ramadhan dan hari raya besar Islam.
b. Pemeliharaan jiwa berarti memberikan kenyaman dan kemanan bagi karyawan perusahaan seperti asuransi kesehatan.
c. Pemeliharaan akal berarti memberikan fasilitas pendidikan bagi karyawan melalui beasiswa belajar.
d. Pemeliharaan keturunan berarti memberikan biaya persalinan untuk karywan/istri karyawan, biaya kesehatan keluarga dan beasiswa untuk orang yang berprestasi.
e. Pemeliharaan terhadap harta benda berarti harta yang diperoleh dengan cara yang dibenarkan agama Islam (Kara, 2012).

**h. Instrumen Penelitian yang digunakan**

Instrumen yang digunakan saat melakukan wawancara yaitu *draft* wawancara, *recorder*, pulpen dan buku atau *notes*. *Recorder* digunakan untuk merekam suara selama kegiatan wawancara berlangsung. Sedangkan pulpen dan buku digunakan untuk mencatat informasi penting yang dikemukakan narasumber. Penulis juga menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan memberikan penjelasan terkait pertanyaan kepada narasumber

karena wawancara yang dilakukan merupakan wawancara terstruktur. Dalam dokumentasi instrumen yang digunakan adalah kamera, kamera digunakan untuk mendokumentasikan kegiatan atau hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Observasi instrumen yang digunakan adalah kamera dan alat tulis (buku dan pulpen). Kamera digunakan untuk mengambil gambar baik berupa foto maupun video dari kegiatan yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan alat tulis diguankan untuk mencatat hal-hal penting yang ditemui pada saat melakukan pengamatan berlangsung yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiono (2011) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk menjawab. Wawancara menggunakan pertanyaan kuesioner model Robbins & Judge (2009) gunanya untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan 5 faktor yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi.

**i. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan menggunakan model Miles *and* Huberman (1984) yang menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data terdiri dari *data reduction, data display* dan *conclusion drawing/verification.*

*Data reduction* (reduksi data), Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan

memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dalam situasi sosial tertentu, peneliti dalam mereduksi data memfokuskan pada karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta, baik karyawan tetap maupun kontrak dari segi kepuasan kerja dan dari segi syariahnya dilihat dari pekerjaan mereka apakah sudah sesuai dengan syariat Islam atau belum, dan sudah puas atau belum karyawan kepada kepuasan kerja yang mereka kerjakan.

*Data display* (penyajian data), dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Selanjutnya disarankan dalam melakukan display data, selain dengan teks naratif, juga dapat berupa grafik, ,matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*, untuk mengecek apakah peneliti telah memahami apa yang didisplaykan maka perlu dijawab pertanyaan tersebut.

*Conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi), kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin saja tidak karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan (Sugiono, 2013, p.246-252).

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan dan membahas hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan di Takaful Keluarga Yogyakarta dengan menggunakan metode kualitatif.

## A. Profil Takaful Keluarga Yogyakarta

### 1. Sejarah Singkat Berdirinya Takaful Keluarga Yogyakarta

Berawal dari sebuah kepedulian yang tulus, beberapa pihak bersepakat untuk membangun perekonomian syariah di Indonesia. Atas prakarsa Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melalui Yayasan Abdi Bangsa, bersama Bank Muamalat Indonesia Tbk., PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, dan beberapa pengusaha Muslim Indonesia, serta bantuan teknis dari Syarikat Takaful Malaysia, Bhd. (STMB), Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI) mendirikan PT. Syarikat Takaful Indonesia (Takaful Indonesia) pada 24 Februari 1994, sebagai perusahaan perintis pengembangan asuransi syariah di Indonesia. Selanjutnya, pada 5 Mei 1994 Takaful Indonesia mendirikan PT. Asuransi Takafaul Keluarga (Takaful Keluarga) sebagai perusahaan asuransi jiwa syariah pertama di Indonesia. Takaful Keluarga diresmikan oleh Menteri Keuangan saat itu, Mar'ie Muhammad dan mulai beroperasi sejak 25 Agustus 1994 guna melengkapi layanan pada sektor asuransi kerugian, PT. Asuransi Takaful Umum (Takaful Umum) didirikan sebagai anak perusahaan Takaful Keluarga yang diresmikan oleh Prof. Dr. B.J. Habibie, selaku ketua sekaligus pendiri ICMI dan mulai beroperasi pada 2 Juni 1995. Kini seiring pertumbuhan industri asuransi syariah di Indonesia, Takaful Keluarga terus bekerja keras menjalankan amanah segenap *stakeholders* dengan menghadirkan kinerja dan pelayanan prima sekaligus melanjutkan cita-cita *founders* untuk berperan serta dalam menguatkan simpul-simpul pembangunan ekonomi syariah di Indonesia (www.takaful.com, 2018).

**2. Visi dan Misi Takaful Keluarga**

Visi dan misi Takaful Keluarga menjadi arah, tujuan dan komitmen dalam memberikan kesempatan tumbuh bagi jutaan rakyat Indonesia.

a. Visinya yaitu: untuk menjadikan perusahaan asuransi jiwa syariah yang terdepan dalam pelayanan, operasional dan pertumbuhan bisnis syariah di Indonesia dengan profesional, amanah dan bermanfaat bagi masyarakat.
b. Misinya yaitu: menyelenggarakan bisnis asuransi syariah secara profesional dengan memiliki keunggulan dalam standar operasional dan layanan, menciptakan sumberdaya manusia yang handal melalui program pengembangan sumberdaya manusia yang berkelanjutan, dan mendayagunakan teknologi yang terintegrasi dengan berorientasi pada pelayanan dan kecepatan, kemudahan serta informatif (www.takaful.com, 2018).

**3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi merupakan ciri-ciri organisasi yang dapat dipakai untuk mengendalikan atau membedakan bagian-bagian dalam organisasi. Adanya struktur organisasi ini untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. struktur organisasi terdiri dari uraian tugas serta tanggung jawab dari setiap orang yang berada dalam organisasi. Struktur perusahaan Pusat Takaful Keluarga terdiri dari:

a. Dewan Komisaris

| | |
|---|---|
| Komisari Utama | : Dato’ Mohamed Hassan Md Kamil |
| Komisaris Independen | : Tri Djoko Santoso |
| Komisaris | : Mahadzir Azizan |
| Komisaris Independen | : Imran Nahar |

b. Dewan Pengawas Syariah

| | |
|---|---|
| Anggota | : KH. Muhyiddin Junaidi |

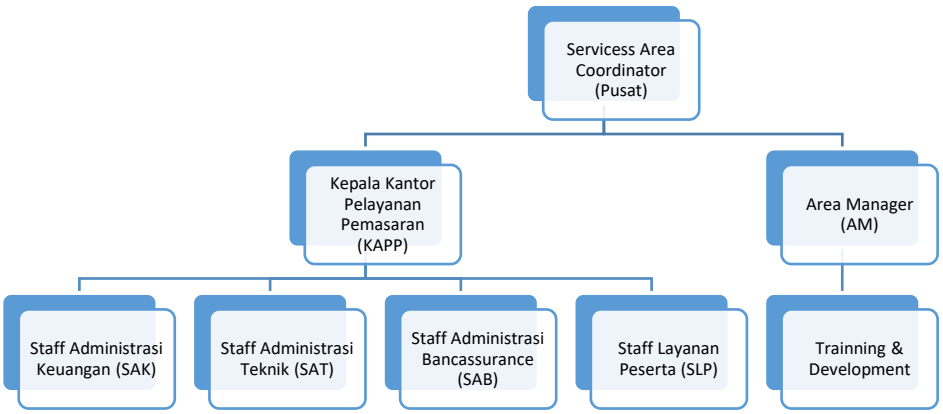
c. Dewan Direksi

| | |
|---|---|
| Direktur Utama | : Arfandi Arief |
| Direktur Operasional | : Yurivanno Gani |

Direktur Keuangan : Hadi Sulistia

Takaful Keluarga Yogyakarta mempunyai 6 orang karyawan yang terdiri dari Training & Development (Trainner), Kepala Kantor Pelayanan Pemasaran (KAPP), Staff Administrasi Keuangan (SAK), Staff Administrasi Bancassurance (SAB), Staff Layanan Peserta (SLP), dan Staff Administrasi Teknik (SAT). Berikut adalah Struktur organisasi Takaful Keluarga Yogyakarta:

a. Kepala Kantor Pelayanan Pemasaran (KAPP) : Pracoyo
b. Staff Administrasi Keuangan (SAK) : M. Fitroh Al Ansori
c. Staff Administrasi Teknik (SAT) : Ismail Aribowo
d. Staff Administrasi Bancassurance (SAB) : Muhammad Kholid
e. Sfatt Layanan Peserta (SLP) : Suci Perwitasari
f. Training & Development : Harryaka Joddy




Gambar 4.1 Struktur organisasi Takaful Keluarga Yogyakarta (2018)

Sumber: Takaful Keluarga Yogyakarta (2018)

Adapun tugas dan tanggung jawab pada struktur organisasi diatas sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Pelayanan Pemasaran (KAPP): pimpinan tertinggi di perusahaan dengan bertanggung jawab menjaga kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Kepala kantor mengkoordinir semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, membuat dan menyusun rencana kerja perusahaan,

meminta pertanggung jawaban atas kegiatan yang diberikan kepada masing-masing kepala bagian dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya pada kantor pusat.

2. Staff Administrasi Keuangan (SAK): bagian keuangan merupakan bagian yang berdiri sendiri karena bertanggung jawab langsung kepada kepala kantor pusat dengan menyerahkan seluruh hasil laporan keuangan yang berkaitan dengan kegiatan asuransi yang ada di perusahaan.
3. Staff Administrasi Teknik (SAT): bertanggung jawab langsung ke kantor pusat terhadap pemasaran produk, membantu karyawan lain dalam menyelesaikan urusan administrasi asuransi dan menyediakan fasilitas karyawan, menyusun agenda pertemuan harian, menentukan syarat, ketentuan dan lingkungan ganti rugi dan mengamankan margin profit.
4. Staff Administrasi Bancassurance (SAB): tugasnya untuk mencetak polis dan sertifikat untuk ditagih ke bank, menginput data peserta dari bank, mempertanggung jawabkan segala masalah laporan asuransi yang berkaitan dengan bank syariah, menjaga citra baik dalam lingkungan eksternal maupun internal perusahaan.
5. Staff Layanan Peserta (SLP): menyeleksi data yang masuk maupun keluar baik berupa surat maupun faximile, memastikan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengadaan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja, administrasi aktiva tetap dan kerumahtanggaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, menyusun, menjilid dan merapikan data berupa polis yang akan diserahkan kepada nasabah dan data konsumen secara manual, memastikan tersedianya formulir induk takaful untuk kelancaran pelayanan peserta, bertanggung jawab dalam pengadaan barang, peralatan maupun perlengkapan kantor dan bertanggung jawab kepada kepala kantor.
6. *Trainning & Development*: sebelum terjun ke lapangan untuk mengembangkan bisnis seorang agen biasanya menjalani proses pelatihan (training) yang mencakup beberapa hal penting seperti pengetahuan tentang profil perusahaan, pengetahuan produk dan teori pemasaran. Untuk mengembangkan bisnis diperlukan pembinaan agen yang gunanya untuk

membangun semangat, kepribadian, metal dan spiritual seorang agen yang sukses. Perusahaan Takaful Keluarga menerapkan sistem *Field Development System* kepada setiap Kepala Pemasaran yang tiap-tiap cabang di seluruh Indonesia. Sistem ini bertujuan untuk pengembangan para agen dalam mengembangkan bisnis dan memasarkan produk asuransi syariah. Pengembangan ini berfokus pada tujuan yang saling berhubungan yaitu untuk merekrut dan mempertahankan agen dan mengembangkan agen menjadi lebih baik. Penerapan FDS menjadi satu kesatuan sistem perusahaan dalam melakukan *recruitment* (rekrut), *training* (pelatihan), *development* (pengembangan) khususnya dikantor cabang untuk mengembangkan para agen dibawah bimbingan *leader*. *Leader* ini yang akan menilai kinerja baik buruknya seorang agen di Takaful Keluarga.

**4. Produk dan Layanan Takaful Keluarga Yogyakarta**

Takaful Keluarga mempunyai beberapa produk yang terdiri dari Takaful Personal, Takaful Korporat dan Takaful Bancassurance (www.takaful.com, 2018).

a. Takaful Personal ini solusi perencanaan keuangan syariah untuk individu melalui berbagai produk proteksi dan investasi yang tidak hanya memberikan ketenangan hidup, tetapi juga menciptakan hubungan silaturrahim dan saling berbagi antar anda dengan nasabah lainnya. Takaful personal ini terdiri dari beberapa bagian diantaranya yaitu: takaful dana pendidikan, takafullink salam, takafulink salam cendekia, takafulink salam ziarah baitullah, takafulink salam wakaf, takafulink salam community, takafu al khairat individu dan takaful kecelakaan diri individu.

b. Takaful Korporat ini menghadirkan berbagai produk asuransi jiwa dan jaminan biaya kesehatan yang dirancang khusus untuk peserta kumpulan (perusahaan, lembaga pemerintahan, organisasi non-pemerintah, serta komunitas), sehingga memberikan ketenangan dan kebahagiaan bagi karyawan, pegawai, anggota organisasi, serta

relawan dalam bekerja. Produk yang ada di takaful korporat yaitu: takaful al khairat kumpulan, *fulmedicare gold,* dan takaful ziarah.

c. Takaful *bancassurance* menghadirkan produk asuransi jiwa yang memberikan proteksi bagi perusahaan perbankan dan pembiayaan dalam menjalin hubungan bisnis dengan nasabahnya, sehingga perusahaan perbankan dapat fokus memberikan layanan prima kepada nasabah tanpa perlu mengkhawatirkan risiko bisnisnya. Produk yang dikeluarkan oleh takaful bancassurance terdiri dari takaful pembiayaan.

## B. Hasil Analisis Data Penelitian

### 1. Tingkat Kepuasan Kerja Takaful Keluarga

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan, kepuasan kerja terhadap imbalan, kepuasan kerja terhadap supervisi atasan, kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan kesempatan untuk promosi. Menurut Stephen Robbins dan Timothy Judge (2009) kepuasan kerja Seseorang dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan menghasilkan sikap positif pada pekerjaannya, sebaliknya apabila seseorang tingkat kepuasannya rendah maka menghasilkan sikap negatif pada perusahaan seperti belum puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

a. Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan

Kepuasan kerja terhadap pekerjaan sudah tercapai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu diberikan kebebasan oleh atasan, fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup memuaskan dan pekerjaan yang dilakukan berperan penting dalam kemajuan perusahaan serta merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Menurut pendapat salah seorang

karyawan yang mengatakan bahwa adanya ketidak sesuaian dengan latar belakang dan tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keahlian dikarenakan karyawan tersebut mempunyai keahlian dalam bidang kesehatan masyarakat (Pracoyo, 2018). Hal ini berarti kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebagian sudah tercapai dan sebagian belum tercapai dengan yang diingikan karyawan.

b. Kepuasan Tehadap Imbalan

Kepuasan kerja terhadap imbalan seluruh karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, karena sesuai dengan beban kerja serta tanggungjawab yang dan penghasilan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang dikerjakan. Gaji yang diperoleh berupa *financial* dan *non financial*. Untuk *financial* nya gaji karyawan tetap di atas Rp 6.000.000 sedangkan untuk karyawan kontrak di atas Rp 1.000.000, sedangkan *non financial* nya berupa asuransi kesehatan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) diberikan untuk karyawan dan keluarga karyawan perusahaan serta tunjangan dan pemberian bonus sudah sesuai di luar gaji pokok karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap imbalan seluruh karyawan sudah tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Joddy, dkk, 2018).

c. Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan

Atasan selalu konsisten dan membantu dalam menerapkan aturan-aturan untuk karyawan terkait pekerjaan, atasan juga memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan penghargaan terhadap keberhasilan yang dilakukan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan dan memberikan masukan-masukan apabila mendapat kesulitan bekerja serta memberikan bimbingan untuk karyawan yang belum paham terhadap

pekerjaan yang diberikan (Utami, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap supervisi atasan belum sepenuhnya tercapai karena atasan dalam memberikan pengarahan dilakukan tidak secara langsung melainkan melalui email, telepon dan whatsapp sehingga komunikasi antar atasan dengan bawahan kurang efektif.

d. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik, karena setiap ada kesulitan dalam bekerja rekan kerja memberikan bantuan secara langsung. Tugas yang diberikan kepada seluruh karyawan dapat terselesaikan dengan baik karena dukungan dari rekan kerja, semua rekan kerja bertanggungjawab pada hasil kerjanya dan selalu memberikan nasehat, dukungan dan bantuan apabila rekan kerja lain mendapat kesulitan saat bekerja (Joddy, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan kerja belum sepenuhnya tercapai karena salah seorang karyawan mengatakan bahwa setiap pekerjaan pasti ada kesulitan tergantung pekerjaan yang diberikan sudah sesuai belum dengan bidangnya.

e. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi karyawan dilakukan secara obyektif, perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk naik jabatan tanpa adanya diskriminasi. Belum tercapainya karena tidak semua karyawan diberikan kesempatan promosi karena dilihat dari prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan dan atasan. Kesempatan promosi yang memberikan kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi (Perwitasari, 2018). Hal ini berarti bahwa kesempatan terhadap promosi belum sepenuhnya tercapai karena yang memberikan

kebijakan promosi adalah kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan saja.

**2. Maqashid Syariah Takaful Keluarga**

*Maslahah* dan *maqashid Syari'ah* dalam pandangan al-Syatibi merupakan dua hal penting dalam pembinaan dan pengembangan hukum Islam. *Maslahah* secara sederhana diartikan suatu perbuatan yang baik dan dapat diterima oleh akal yang sehat, maksutnya diterima akal mengandung makna bahwa akal dapat mengetahui dengan jelas kemaslahatan tersebut (Kara, 2012). Maqashid syariah juga bisa dikatakan sebagai pandangan Islam apakah sudah sesuai dengan syariat dan hukum Islam sesuai dengan tujuan syariah.

a. Hifdhu Al-Din (Memelihara Agama)

   Pemeliharaan terhadap agama seluruh karyawan merasa sudah tercapai baik dari shalat wajib lima waktu, membayar zakat, berpuasa Ramadhan, dapat membantu dalam menabung untu berangkat haji, dan perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan mengikuti hari besar agama Islam baik dari Idul Fitri, Adha dan hari besar Islam lainnya (Pracoyo, dkk, 2018). Hal ini bahwa pemeliharaan terhadap agama sudah sepenuhnya tercapai bagi seluruh karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta.

b. Hifdhu Al-Nafs (Memelihara Jiwa)

   Pemeliharaan terhadap jiwa bahwa seluruh karyawan merasa sudah sepenuhnya tercapai mulai dari karyawan merasa aman selama bekerja di Takaful Keluarga Yogyakarta, perusahaan juga memberikan fasilitas kesehatan yang baik, aman dan mudah terjangkau. Dengan bekerja di Takaful Keluarga ini dapat memberikan bantuan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dengan seimbang dan pendapatan yang diperoleh dapat membantu dalam pembayaran cicilan rumah dan kendaraan (Joddy, dkk, 2018).

c. Hifdhu Al-Aql (Memelihara Akal)

Pemeliharaan terhadap akal bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam menempuh pendidikan kembali, perusahaan juga memberikan pelatihan untuk peningkatan ilmu karyawan dan dengan bekerja di Takaful Keluarga karyawan mendapatkan banyak ilmu serta pengalaman dalam bekerja (Perwitasari, 2018). Hal ini berarti pemeliharaan terhadap akal belum sepenuhnya tercapai karena karyawan menjelaskan bahwa di kantor cabang belum memberikan beasiswa tugas belajar bagi karyawan, tetapi di kantor pusat sudah memberikan beasiswa untuk karyawan.

d. Hifdhu Al-Nasl (Memelihara Keturunan)

Pemeliharaan terhadap keturunan bahwa perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga, memberikan biaya persalinan bagi karyawan/istri karyawan serta memberikan biaya kesehatan untuk keluarga karyawan (Joddy, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan terhadap keturunan belum sepenuhnya tercapai karena sebagian karyawan mengatakan bahwa biaya kesehatan keluarga harus berkontribusi sendiri serta perusahaan belum memberikan beasiswa pendidikan untuk anak karyawan karena mereka merasa sudah mampu untuk membiayai sekolah anak.

e. Hifdhu Al-Mal (Memelihara Harta Benda)

Pemeliharaan terhadap harta benda bahwa seluruh karyawan mengatakan sudah sepenuhnya tercapai karena harta yang dimiliki benar-benar berasal dari cara yang dibenarkan oleh agama Islam dan Takaful Keluarga ini dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) serta pendapatan yang diterima sudah sesuai dengan kinerja dan pekerjaan yang dilakukan insha Allah tidak merugikan orang lain tetapi memberikan manfaat terhadap orang lain (Utami, dkk, 2018). Hal ini menunjukkan

bahwa pemeliharaan terhadap harta benda sudah sepenuhnya tercapai untuk seluruh karyawan perusahaan.

Untuk menyesuaikan antara hasil wawancara internal dengan Bapak Pracoyo dan Ibu Indrina Utami sebagai kepala kantor cabang, Bapak Harryaka Joddy sebagai *Trainner*, dan Mbak Suci Perwitasari sebagai *Costumer Services* dan observasi dilapangan. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Observasi

| No. | Aspek | Kesesuaian | | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| | | Ya | Tidak | |
| | **Karyawan** | | | |
| 1. | Karyawan Tetap | Ya | | Sebagian karyawan merupakan karyawan tetap |
| 2. | Karyawan Kontrak | Ya | | Terdapat 1 karyawan kontrak |
| | **Fasilitas dan Pelayanan Karyawan** | | | |
| 1. | Kendaraan Karyawan | Ya | | |
| 2. | Ruang Tunggu Anggota | Ya | | Ada tetapi sempit |
| 3. | Mushola | Ya | | |
| 4. | Kunjungan petugas | Ya | | |
| | **Kepuasan Kerja Karyawan** | | | |
| 1. | Pekerjaan | Ya | | Tetapi sebagian karyawan belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | keterampilan |
| 2. | Imbalan | Ya | | Seluruh karyawan sudah sesuai dengan gaji yang diterima |
| 3. | Supervisi Atasan | Ya | | Tetapi sebagian karyawan mengatakan atasan memberikan pengarahan tidak secara langsung |
| 4. | Rekan Kerja | Ya | | Tetapi sebagian karyawan mengatakan bahwa kesulitan itu pasti ada tergantung pekerjaan yang diberikan sudah sesuai belum dengan bidangnya |
| 5. | Kesempatan Promosi | Ya | | Tetapi sebagian karyawan belum diberikan kesempatan dalam promosi baik jabatan dan produk perusahaan |
| | **Maqashid Syariah** | | | |
| 1. | Pemeliharaan Agama | Ya | | Seluruh karyawan melaksanakan shalat wajib tepat waktu, menutup aurat, membayar zakat, puasa Ramadhan dan |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | merayakan hari besar Islam |
| 2. | Pemeliharaan Jiwa | Ya | | Seluruh karyawan sudah sesuai karena merasa aman dalam bekerja di perusahaan. |
| 3. | Pemeliharaan Akal | Ya | | Tetapi sebagian karyawan belum sesuai karena kantor cabang belum memberikan beasiswa tugas belajar bagi karyawan sedangkan di kantor pusat sudah memberikan beasiswa karyawan |
| 4. | Pemeliharaan Keturunan | Ya | | Tetapi sebagian karyawan belum sesuai biaya kesehatan untuk keluarga harus berkontribusi sendiri dan perusahaan belum memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan |
| 5. | Pemeliharaan Harta Benda | Ya | | Seluruh karyawan sudah sesuai karena harta yang didapat berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam dan dilindungi oleh Majelis Ulama |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Indonesia (MUI) |
| **Kesesuaian dengan realisasi di lapangan** | | | | Cukup sesuai |

Sumber : Hasil Observasi 2018

Berdasarkan hasil observasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kepuasan kerja karyawan dengan realisasi dilapangan peneliti menyimpulkan cukup sesuai. Dilihat dari fasilitas dan pelayanan yang diberikan karyawan sudah sesuai dengan yang ada di perusahaan Takaful Keluarga Yogyakarta. Kemudian dilihat dari kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan sudah sesuai tetapi sebagian karyawan pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan pendidikan dan keterampilan. Kepuasan terhadap imbalan sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Kepuasan terhadap supervisi atasan sudah sesuai tetapi sebagian karyawan belum puas karena atasan dalam memberikan pengarahan tidak secara langsung. Kepuasan terhadap rekan kerja sudah sesuai tetapi sebagian karyawan belum menemukan kesulitan karena pekerjaan dilakukan dengan bekerjasama dan kesempatan promosi sudah sesuai tetapi sebgaian karyawan tidak semua karyawan diberikan kesempatan dalam promosi baik promosi jabatan dan produk perusahaan. Sedangkan dilihat dari maqashid syariah terhadap pemeliharaan agama dan jiwa sudah sesuai karena seluruh karyawan melaksanakan shalat wajib tepat waktu, memakai pakaian yang menutup aurat dan karyawan merasa aman bekerja di Takaful Keluarga Yogyakarta. Pemeliharaan terhadap akal dan keturunan sudah sesuai tetapi kantor cabang belum menerapkan beasiswa belajar untuk karyawan dan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan, dan pemeliharaan terhadap harta benda sudah sesuai karena harta serta pendapatan yang diterima berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam karena dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Berikut penyusun menjelaskan kesimpulan dari hasil wawancara mengenai kepuasan kerja dan maqashid syariah karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta dalam bentuk tabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil dan Pembahasan

Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Maqashid Syariah

| Variabel | Sudah tercapai/Belum tercapai | Keterangan |
|---|---|---|
| Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan | Sudah tercapai | 1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan sudah tercapai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan.<br>2. Selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan dan sudah puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. |
| | Belum tercapai | 1. Belum tercapai dari segi latar belakang, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keahlian salah satu karyawan. |
| Kepuasan Kerja Tehadap Imbalan | Sudah Tercapai | 1. Gaji yang diterima sudah tercapai dengan beban kerja, tanggungjawab yang dikerjakan, tingkat keterampilan, kemampuan, keahlian yang dimiliki dan pemberian bonus karyawan diluar gaji pokok.<br>2. Penghasilan dan besar jenis tunjangan yang diberikan perusahaan sudah tercapai dengan yang diingikan karyawan. |
| Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan | Sudah tercapai | 1. Atasan selalu konsisten dan membantu dalam menerapkan aturan-aturan untuk karyawan terkait pekerjaan.<br>2. Memberikan penghargaan terhadap |

| | | |
|---|---|---|
| | | keberhasilan karyawan dan atasan memberikan masukan apabila karyawan mengalami kesulitan bekerja. |
| | Belum tercapai | 1. Belum tercapai karena atasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan tidak secara langsung tetapi melalui email, whatsapp dan lain sebagainya. |
| Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja | Sudah tercapai | 1. Hubungan antar karyawan dengan rekan kerja lain sudah tercapai dan terjalin dengan baik, rekan kerja memberikan bantuan langsung apabila karyawan lain mengalami kesulitan bekerja.<br>2. Setiap tugas yang diberikan terselesaikan dengan baik dengan bantuan rekan kerja karena semua rekan kerja bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya dan suasana kekeluargaan terjalin dengan baik. |
| | Belum tercapai | 1. Belum sepenuhnya tercapai karena salah seorang karyawan mengatakan bahwa setiap pekerjaan pasti ada kesulitan tergantung pekerjaan yang diberikan sudah sesuai belum dengan bidangnya. |
| Kesempatan Promosi | Sudah tercapai | 1. Promosi karyawan dilakukan secara obyektif, perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk naik jabatan tanpa adanya diskriminasi. |

| | | |
|---|---|---|
| | Belum tercapai | 1. Belum tercapainya karena tidak semua karyawan diberikan kesempatan promosi karena dilihat dari prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan dan atasan. Kesempatan promosi yang memberikan kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi. |
| Memelihara Agama | Sudah tercapai | 1. Dapat melaksanakan shalat wajib tepat waktu.<br>2. Wajib memakai pakaian menutup aurat laki-laki dan perempuan.<br>3. Membayar zakat baik zakat fitrah dan harta.<br>4. Menjalankan puasa Ramadhan, lebih mudah dalam menabung untuk berangkat haji dan memberikan kesempatan merayakan hari besar Islam. |
| Memelihara Jiwa | Sudah tercapai | 1. Bekerja di Takaful Keluarga merasa aman dalam melakukan pekerjaan.<br>2. Fasilitas kesehatan perusahaan lebih baik dan mudah.<br>3. Pekerjaan ini lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan keluarga seimbang dan pendapatan dapat membantu pembayaran cicilan rumah dan kendaraan. |

| | | |
|---|---|---|
| Memelihara Akal | Sudah tercapai | 1. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk menempuh pendidikan kembali dan memberikan pelatihan peningkatan ilmu karyawan<br>2. Karyawan mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman selama bekerja di Takaful Keluarga. |
| | Belum tercapai | 1. Belum tercapainya karena di kantor cabang belum memberikan beasiswa tugas bagi karyawan sedangkan di kantor pusat sudah memberikan beasiswa untuk karyawan. |
| Memelihara Keturunan | Sudah tercapai | 1. Perusahaan memberikan tunjangan keluarga serta memberikan biaya persalinan untuk karyawan/istri karyawan dan memberikan biaya kesehatan untuk keluarga. |
| | Belum tercapai | 1. Belum tercapainya karena perusahaan belum memberikan beasiswa untuk anak karyawan yang melanjutkan pendidikannya karena mereka merasa sudah mampu membiayai sekolah anak. |
| Memelihara Harta Benda | Sudah tercapai | 1. Harta yang dimiliki benar berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam dan dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI).<br>2. Pendapatan yang diterima sudah tercapai dengan kinerja yang dimiliki dan pekerjaan ini insha Allah tidak |

| | | |
|---|---|---|
| | | merugikan orang lain tetapi memberikan manfaat bagi orang lain. |

Sumber : Data diolah (2018)

Dari pemaparan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa indikator yang diterapkan di Takaful Keluarga Yogyakarta sesuai dengan teori yang dapatkan dari buku, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan maqashid syariah. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator. kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebagian sudah tercapai yang belum tercapai dari segi latar belakang, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keahlian salah satu karyawan. Kepuasan terhadap imbalan sudah sepenuhnya tercapai. Kepuasan terhadap supervisi atasan sudah tercapai tetapi sebagian karyawan mengatakan atasan memberikan pengarahan tidak secara langsung. Kepuasan terhadap rekan kerja sudah tercapai tetapi salah seorang karyawan mengatakan bahwa setiap pekerjaan pasti ada kesulitan tergantung pekerjaan yang diberikan sudah sesuai belum dengan bidangnya. Kesempatan promosi sudah tercapai tetapi tidak semua karyawan diberikan kesempatan promosi karena dilihat dari prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan dan atasan. Kesempatan promosi yang memberikan kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi. Sedangkan dari maqashid syariah Pemeliharaan agama sudah tercapai karena seluruh karyawan melaksanakan shalat wajib tepat waktu, menutup aurat, membayar zakat, puasa Ramadhan dan merayakan hari besar Islam. Pemeliharaan jiwa sudah tercapai karena seluruh karyawan sudah sesuai karena merasa aman dalam bekerja di perusahaan. Pemeliharaan akal sudah tercapai tetapi sebagian karyawan belum tercapai karena kantor cabang belum memberikan beasiswa tugas belajar bagi karyawan sedangkan di kantor pusat sudah memberikan beasiswa karyawan. Pemeliharaan terhadap keturunan sudah tercapai tetapi sebagian karyawan belum tercapai karena biaya kesehatan untuk keluarga harus berkontribusi sendiri dan perusahaan belum memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan karena sudah ketentuan dari kantor pusat. Pemeliharaan terhadap harta benda sudah

tercapai karena seluruh karyawan harta yang didapat berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam dan dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI).

# BAB V
# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Takaful Keluarga Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kepuasan kerja karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta yang diukur melalui kepuasan kerja terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi. Untuk kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebagian sudah tercapai yang belum tercapai dari segi latar belakang, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keahlian salah satu karyawan. Kepuasan terhadap imbalan sudah sepenuhnya tercapai. Kepuasan terhadap supervisi atasan sudah tercapai tetapi sebagian karyawan mengatakan atasan memberikan pengarahan tidak secara langsung. Kepuasan terhadap rekan kerja sudah tercapai tetapi salah seorang karyawan mengatakan bahwa setiap pekerjaan pasti ada kesulitan tergantung pekerjaan yang diberikan sudah sesuai belum dengan bidangnya. Kesempatan promosi sudah tercapai tetapi tidak semua karyawan diberikan kesempatan promosi karena dilihat dari prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan dan atasan. Kesempatan promosi yang memberikan kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi.
2. Untuk pencapaian maqashid syariahnya yang diukur melalui variabel pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Pemeliharaan agama sudah tercapai karena seluruh karyawan melaksanakan shalat wajib tepat waktu, menutup aurat, membayar zakat, puasa Ramadhan dan merayakan hari besar Islam. Pemeliharaan jiwa sudah tercapai karena seluruh

karyawan sudah sesuai karena merasa aman dalam bekerja di perusahaan. Pemeliharaan akal sudah tercapai tetapi sebagian karyawan belum tercapai karena kantor cabang belum memberikan beasiswa tugas belajar bagi karyawan sedangkan di kantor pusat sudah memberikan beasiswa karyawan. Pemeliharaan terhadap keturunan sudah tercapai tetapi sebagian karyawan belum tercapai karena biaya kesehatan untuk keluarga harus berkontribusi sendiri dan perusahaan belum memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan karena sudah ketentuan dari kantor pusat. Pemeliharaan terhadap harta benda sudah tercapai karena seluruh karyawan harta yang didapat berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam dan dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI).

## B. Diskusi

Penelitian ini membahas mengenai tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta. Kepuasan kerja dipengaruhi 5 faktor yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi (Robbins & Judge 2009). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kionggono (2015) menyebutkan bahwa karyawan puas dengan kepemimpinan penyelia, promosi dan teman sekerja tetapi belum puas dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Mashareen (2016) menyebutkan bahwa 40% mempunyai tingkat kepuasan sedang, dan 37.5% tingkat kepuasan rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Imanda (2012) mengatakan bahwa responden puas dengan kinerja kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja dan jaminan kerja. Namun kurang puas dengan kesempatan cuti, sistem pengawasan, fasilitas transportasi, peralatan kerja, dan jaminan hari tua. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan tidak langsung berpengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Tentama (2015) bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrih (2010) bahwa prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan dan penelitian oleh Amrizal (2016) bahwa mayoritas bank meningkatkan kinerja dapat dibuktikan melalui peningkatan jumlah inisiatif layanan yang diberikan bank kepada masyarakat.

Maqashid syariah penelitian yang dilakukan oleh Febriadi (2017) bahwa dalam sistem ekonomi yang akan dibangun maka sistem ekonomi harus bisa mengupayakan tujuan utamanya yaitu mensejahterakan sosial masyarakatnya. Penelitian yang dilakukan oleh Reza (2018) bahwa penerapan nilai-nalai Islam di bank syariah akan meningkatkan kinerja bank sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurnazli (2014) bahwa tujuan akhir setiap kegiatan baik dalam bisnis tujuannya untuk mencapai kemaslahatan. Berdasarkan penelitian terdahulu lebih fokus pada kepuasan saja atau maqashidnya saja tetapi penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja dan maqashid syariah yang ditujukan untuk karyawan perusahaan. Jika diadakan penelitian dengan judul yang sama dan objek yang sama belum tentu hasilnya sama dengan penelitian yang saat ini dibuat oleh peneliti.

Oleh karena itu, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini dikarenakan terbatasnya waktu mengerjakan dan jumlah sumber daya manusia yang terbatas.

## C. Saran

Berdasarkan data dan informasi yang penulis dapat selama melakukan penelitian di Takaful Keluarga Yogyakarta, maka penulis mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu meningkatkan 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari kepuasan kerja

terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan dalam promosi serta menjaga nilai-nilai Islam dalam melakukan pekerjaan, terutama pada kepuasan terhadap supervisi atasan. Dengan demikian seluruh karyawan dapat mensyukuri nikmat yang ada pada dirinya dan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih produktif untuk kemajuan perusahaan.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan juga dapat memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menerapkan nilai-nilai syariah berupa gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan, kemudian penempatan pekerjaan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, tingkat keterampilan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif.
3. Untuk pencapaian maqashid syariah perlu menerapkan prinsip-prinsip syariah untuk mewujudkan kemaslahatan bagi sesama karyawan karena dalam melakukan pekerjaan tidak hanya semata-mata untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya tetapi juga melihat dari segi syariahnya yaitu bekerja untuk mendapatkan pahala, keberkahan dan keridhoan Allah SWT untuk mencapai kemaslahatan sesuai dengan tujuan hukum Islam.

# DAFTAR PUSTAKA

Amrizal. (2016). Quantitative and Qualitative Approach of Banking Performance measure Based on Job Satisfaction for Islamic and Conventional banks in Indonesia. *Balance*, *13*(2), 63–81.

Devi, N. M. S., Noer, B. A., & Rahmawati, Y. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, *6*(2), 2–6.

Fasa, M. I. (2016). Reformasi Pemahaman Teori Maqashid Syariah Analisis Pendekatan Sistem Jasser Auda. *HUNAFA: Jurnal Studia Islamika*, *13*(2), 218–246.

Febriadi, S. R. (2017). Aplikasi Maqashid Syraiah dalam Bidang Perbankan Syariah. *Amwaluna*, *1*(2), 231–245.

Hakim, M. L. (n.d.). Pergeseran Paradigma Maqashid Al-Syari'ah dari Klasik sampai Kontemporer, 1–16.

Hamid, D. (2015). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *26*(1), 1–6.

Heriyanto, Putri, B. K., & Nuraida, W. (2017). Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Manajemen Perusahaan PT.XYZ. *Teknik Industri*, *5*(3), 234–238.

Imanda, S. N., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2012). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–8.

Kara, M. (2012). Pemikiran Al-Syatibi Tentang Maslahah dan Implementasinya dalam Pengembangan Ekonomi Syariah. *ASSETS*, *2*(2), 173–184.

Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*,

*12*(1), pp.100-112. https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp. 100-112

Kionggono, A. (2015). Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya. *AGORA*, *3*(2), 534–537.

Mansukra, A., Eliza, & Suardi, T. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagarantapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Agribisnis*, *19*(1), 1–12.

Mashareen, Supriyanto, & Ivanti. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *Widyakala*, *3*(2), 9–22.

Mutakin, A. (2017). Teori Maqashid Al Syariah dan Hubungannya dengan Metode Istinbath Hukum. *Kanun Jurnal Imu Hukum*, *19*(3), 547–570.

Nashrullah, G., Kartika, M., & Hasni, N. (2014). Konsep Maqashid Al-syariah dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi dan Jasser Auda). *Al Iqtishadiyah*, *1*(1), 50–69.

Nasrih, M. L. (2010). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad*, *2*(1), 155–180.

Nasution, E. H., Said, M., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, *2*(1), 123–134.

Nurnazli. (2014). Penerapan Kaidah Maqashid Syariah dalam Produk Perbankan Syariah. *Ijtimaiyya*, *7*(1), 1–21.

Pradnyana, A. A. W., Handayani, M. T., & Putu, U. W. (2013). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD . Padma Sari. *Agribisnis Dan Agrowisata*, *2*(3), 119–127.

Prihantoro, S. (2017). Maqasid Al-Syari'Ah dalam Pandangan Jasser Auda (Sebuah Upaya Rekontruksi Hukum Islam Melalui Pendekatan Sistem). *Jurnal At-Tafkir*, *X*(1), 120–134.

Reza, M., & Violita, E. S. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Maqashid Index Pada Bank Syariah: Studi Lintas Negara. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, *5*(1), 17–30.

Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. *Organization Behavior, Thirteenth* Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009, 118-119.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, *5*(1), 1–20.

Sidiq, S. (2017). Maqashid Syariah & Tantangan Modernitas: Sebuah Telaah Pemikiran Jasser Auda. *IN RIGHT*, *7*(1), 140–161.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 1–8.

Toriquddin, M. (2014). Teori Maqashid Syari'ah Perspektif Al-Syatibi. *Jurnal Syariah Dan Hukum*, *6*(1), 33–47.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1. DRAFT WAWANCARA**

**Kepuasan Kerja**

| NO. | VARIABEL | INDIKATOR | PERTANYAAN |
|---|---|---|---|
| 1. | Kepuasan Kerja | a. Kepuasan Kerja Terhadap Pekerja | 1. Apakah anda sudah merasa puas dengan pekerjaan yang anda jalani sekarang ini?<br>2. Apakah anda merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada anda?<br>3. Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini sudah sesuai dengan **latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan anda?**<br>4. Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini sesuai dengan **tingkat keterampilan, kemampuan dan keahlian anda?**<br>5. Apakah anda selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | anda?<br>6. Apakah anda merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan?<br>7. Apakah pekerjaan anda berperan penting untuk kemajuan perusahaan?<br>8. Apakah pekerjaan yang anda terima sesuai dengan keinginan anda?<br>9. Apakah anda merasa bangga terhadap pekerjaan yang anda miliki? |
| | | b. Kepuasan Terhadap Imbalan | 1. Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang anda kerjakan?<br>2. Apakah anda merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada anda?<br>3. Apakah anda sudah puas terhadap |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan di luar gaji pokok yang anda terima?<br>4. Apakah besar dan jenis tunjangan yang anda terima sudah sesuai?<br>5. Apakah gaji anda sesuai dengan tingkat keterampilan, kemampuan dan keahlian yang anda miliki?<br>6. Apakah pemberian bonus di luar gaji yang anda terima sudah sesuai? |
| | | c. Kepuasan Tehadap Supervisi Atasan | 1. Apakah atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan?<br>2. Apakah komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah- |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | masalah pekerjaan?<br>3. Apakah atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu anda apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja?<br>4. Apakah atasan anda konsisten dalam menerapkan aturan-aturan untuk anda dan karyawan lainnya?<br>5. Apakah atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan anda dalam menyelesaikan pekerjaan?<br>6. Apakah atasan memberikan masukan-masukan apabila anda mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan?<br>7. Apakah atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas pekerjaan yang |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | diberikan kepada anda?<br>8. Apakah atasan anda bersedia memberikan bimbingan apabila anda belum memahami pekerjaan yang ditugaskan? |
| | | d. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja | 1. Apakah hubungan anda dengan rekan kerja terjalin dengan baik?<br>2. Apakah rekan kerja memberikan bantuan langsung apabila anda mengalami kesulitan dalam bekerja?<br>3. Apakah setiap tugas yang diberikan kepada anda terselesaikan dengan baik dengan dukungan dari rekan kerja di kantor?<br>4. Apakah anda dan rekan kerja tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan?<br>5. Apakah semua rekan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya?<br>6. Apakah suasana kekeluargaan dalam bekerja terjalin dengan baik?<br>7. Apakah rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan membantu anda apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan? |
| | | e. Kesempatan Promosi | 1. Apakah anda dan semua karyawan perusahaan diberikan kesempatan untuk promosi?<br>2. Apakah prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk anda?<br>3. Apakah promosi karyawan di perusahaan dilakukan secara obyektif?<br>4. Apakah perusahaan memberikan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk naik jabatan?<br>5. Apakah proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi? |

**Maqashid Syariah**

| NO. | VARIABEL | INDIKATOR | PERTANYAAN |
|---|---|---|---|
| 2. | Maqashid Al-Syariah | a. Hifdhu Al-Din (Memelihara Agama) | 1. Apakah di tempat kerja kerja anda dapat melaksanakan shalat wajib tepat waktu?<br>2. Apakah di tempat kerja anda dapat memakai pakaian yang menutup aurat?<br>3. Apakah anda selalu membayar zakat baik zakat fitrah dan zakat harta?<br>4. Apakah anda dapat menjalankan puasa Ramadhan meskipun sedang bekerja? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 5. Apakah dengan pekerjaan anda saat ini anda merasa lebih mudah dalam menabung untuk berangkat haji?<br>6. Apakah perusahaan memberikan kesempatan anda untuk merayakan hari besar Idul Fitri, Idul Adha dan yang lainnya? |
| | | b. Hifdhu Al-Nafs (Memelihara Jiwa) | 1. Apakah anda merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan anda?<br>2. Apakah perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang lebih baik dan mudah?<br>3. Apakah melalui pekerjaan ini anda lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan keluarga anda dengan seimbang?<br>4. Apakah pendapatan yang anda terima dapat membantu dalam pembayaran cicilan rumah dan kendaraan? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | c. Hifdhu Al-Aql (Memelihara Akal) | 1. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan kembali?<br>2. Apakah perusahaan memberikan beasiswa tugas belajar bagi karyawan?<br>3. Apakah perusahaan memberikan *training* untuk peningkatan ilmu karyawan?<br>4. Apakah anda merasa mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman dari pekerjaan anda? |
| | | d. Hifdhu Al-Nasl (Memelihara Keturunan) | 1. Apakah perusahaan memberikan tunjangan keluarga?<br>2. Apakah perusahaan memberikan biaya persalinan bagi karyawan/istri karyawan?<br>3. Apakah perusahaan memberikan biaya kesehatan untuk keluarga?<br>4. Apakah perusahaan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan? |
| | | e. Hifdhu Al-Mal (Memelihara Harta Benda) | 1. Apakah harta yang anda miliki berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam?<br>2. Apakah pekerjaan yang anda lakukan adalah pekerjaan yang dibolehkan agama Islam?<br>3. Apakah pendapatan yang anda peroleh sesuai dengan kinerja anda?<br>4. Apakah pekerjaan anda tidak merugikan orang lain? |

| Informan (Nama orang yang di wawancarai) | Kode Variabel (K adalah kepuasan dan M adalah Maqashid) | Jawaban |
|---|---|---|
| Informan 1 | K.a.1. | 1. Alhamdulilah saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini, hal yang mendasar kenapa saya bekerja di Takaful Keluarga ini adalah konsep syariah yang ditawarkan perusahaan. Karena selain kita bekerja dengan memperoleh keuntungan kita juga beribadah kepada Allah SWT.<br>2. Alhamdulilah saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan, karena dengan beban pekerjaan yang diberikan akan muncul baik stres kerja yang tinggi dengan pekerjaan yang diberikan dilakukan dengan santai karena bagian dari ibadah dan amanah dapat membantu orang lain.<br>3. Latar belakang dan tingkat pendidikan saya menuju pada kesehatan masyarakat sedikit melenceng tapi tidak apa-apa bisa menyesuaikan.<br>4. Tingkat keterampilan, kemampuan, keahlian dan keterampilan alhamdulilah sudah sesuai.<br>5. Selalu diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan.<br>6. Alhamdulilah sudah merasa puas dengan fasilitas yang ada.<br>7. Iya tentu pekerjaan saya berperan penting |

| | | |
|---|---|---|
| | | untuk perusahaan.<br>8. Iya sudah sesuai meskipun sedikit melenceng.<br>9. Alhamdulilah saya merasa bersyukur dengan pekerjaan saya. |
| Informan 2 | K. a. 1 | 1. Alhamdulilah sudah sangat merasa puas bekerja di Takaful Keluarga karena murni syariah<br>2. Sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya<br>3. Alhamdulilah sudah sesuai dengan latar belakang dan tingkat pendidikan saya<br>4. Sudah sesuai dengan tingkat keterampilan, keahlian, dan kemampuan<br>5. Iya selalu diberikan kebebasan dalam bekerja<br>6. Sudah puas dengan fasilitas yang tersedia<br>7. Iya sangat berperan penting untuk perusahaan<br>8. Sudah sesuai dengan keinginan saya<br>9. Iya saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang diberikan |
| Informan 3 | K.a.1 | 1. Sudah puas terhadap pekerjaan yang diberikan<br>2. Beban pekerjaan yang diberikan sudah sangat puas.<br>3. Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang dan tingkat pendidikan<br>4. Sudah sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan keahlian saya |

| | | |
|---|---|---|
| | | 5. Iya selalu diberikan kebebasan oleh atasan<br>6. Sudah merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan kepada saya<br>7. Pekerjaan yang saya lakukan juga berperan penting untuk perusahan<br>8. Pekerjaan ini sudah sesuai dengan yang saya inginkan<br>9. Saya merasa bangga dan senang terhadap pekerjaan yang saya terima |
| Informan 4 | K.a.1 | 1. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan saat ini<br>2. Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan<br>3. Pekerjaan ini juga sudah sesuai dengan latar belakang dan tingkat pendidikan saya<br>4. Sudah sesuai dengan tingkat keterampilan, kemampuan dan keahlian saya<br>5. Atasan juga selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam melakukan pekerjaan<br>6. Sudah sangat merasa puas dengan fasilitas yang tersedia<br>7. Pekerjaan yang saya lakukan juga berperan penting dalam perusahaan<br>8. Pekerjaan ini sudah sesuai dengan keinginan saya<br>9. Saya juga insha Allah merasa bangga terhadap pekerjaan saat ini |
| Informan 1 | K.b.2 | 1. Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang saya kerjakan |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. Alhamdulilah sudah merasa puas dengan pengasilan yang diberikan perusahaan<br>3. Saya sudah puas terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan diluar gaji pokok<br>4. Sudah sesuai dengan besar dan jenis tunjangan yang saya terima<br>5. Sudah sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan keahlian meskipun sedikit melenceng dari jurusan saya<br>6. Pemberian bonus juga sudah sesuai |
| Informan 2 | K.b.2 | 1. Alhamdulilah gaji yang saya dapat sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya kerjakan<br>2. Alhamdulilah sudah merasa puas dengan penghasilan yang saya terima<br>3. Alhamdulilah saya sudah puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan<br>4. Alhamdulilah sudah sesuai dengan besar dan jenis tunjangan yang saya terima<br>5. Alhamdulilah sudah sesuai dengan tingkat keterampilan, kemampuan dan keahlian saya<br>6. Alhamdulilah sudah sesuai dengan pemberian bonus yang saya kerjakan |
| Informan 3 | K.b.2 | 1. Gaji yang saya peroleh sudah sesuai<br>2. Saya merasa puas dengan penghasilan yang diberikan perusahaan<br>3. Sudah merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan<br>4. Sudah sesuai dengan besar dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya |

| | | |
|---|---|---|
| | | 5. Sudah sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan keahlian saya<br>6. Sudah sesuai dengan pemberian bonus yang saya terima |
| Informan 4 | K.b.2 | 1. Sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya<br>2. Saya sudah cukup puas dengan penghasilan yang diberikan perusahaan<br>3. Sudah puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan<br>4. Besar dan jenis tunjangan sudah sesuai<br>5. Sudah sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan keahlian yang saya miliki<br>6. Sudah sesuai dengan pemberian bonus yang saya terima |
| Informan 1 | K.c.3 | 1. Atasan selalu memberikan pengarahan meskipun tidak secara langsung bertatap muka melainkan lewat handphone dan sebagainya<br>2. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik<br>3. Atasan tidak langsung turun tangan karena atasan berada di pusat jadi yang turun tangan biasanya staff untuk menangani pekerjaan dikantor cabang<br>4. Atasan juga selalu konsisten dalam menerapkan peraturan perusahaan<br>5. Iya atasan sering memberikan hadiah diluar dari perusahaan<br>6. Atasan juga selalu memberikan masukan |

| | | |
|---|---|---|
| | | apabila saya sedang mengalami kesulitan dalam bekerja<br>7. Atasan tidak ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas yang diberikan kepada saya<br>8. Iya atasan selalu memberikan bimbingan apabila saya belum memahami pekerjaan yang diberikan |
| Informan 2 | K.c.3 | 1. Atasan selalu memberikan penagarahan meskipun tidak secara langsung<br>2. Alhamdulilah komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik<br>3. Atasan tidak secara langsung turun tangan karena atasan berada di pusat, jadi yang turun tangan biasanya staff dari pusat ke kantor cabang<br>4. Iya atasan konsisten dalam menerapkan aturan untuk karyawannya<br>5. Atasan selalu memberikan pengahargaan atas keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan<br>6. Atasan selalu memberikan masukan dalam penyelesaian pekerjaan<br>7. Atasan tidak ikut membantu karena semuanya diserahkan kepada kepala kantor cabang<br>8. Atasan selalu bersedia memberikan bimbingan kepada karyawan apabila karyawan ada yang belum paham dengan pekerjaan yang saya kerjakan |
| Informan 3 | K.c.3 | 1. Atasan selalu memberikan pengarahan |

| | | |
|---|---|---|
| | | meskipun atasan berada dipusat<br>2. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik meskipun tidak secara langsung<br>3. Atasan juga bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan yang sedang kesulitan dalam bekerja<br>4. Atasan juga konsisten terhadap aturan yang diberikan<br>5. Atasan juga selalu memberikan penghargaan kepada karyawan<br>6. Atasan juga memberikan masukan-masukan apabila sedang mengalami kesulitan pada pekerjaan<br>7. Atasan selalu ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas pekerjaan<br>8. Atasan juga selalu bersedia memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum paham dengan pekerjaannya |
| Informan 4 | K.c.3 | 1. Atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan<br>2. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik<br>3. Atasan selalu meluangkan waktu untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan saat bekerja<br>4. Atasan selalu konsisten pada aturan yang diberikan kepada karyawan<br>5. Atasan selaly memberikan penghargaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan |

| | | |
|---|---|---|
| | | 6. Atasan selalu memberikan masukan apabila saya sedang mengalami kesulitan saat bekerja<br>7. Atasan ikut berpartisipasi meskipun tidak secara langsung pada penentuan tugas<br>8. Atasan selalu bersedia untuk memberikan bimbingan kepada saya apabila belum paham dengan pekerjaan yang diberikan |
| Informan 1 | K.d.4 | 1. Alhamdulilah hubungan saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik<br>2. Iya rekan kerja selalu membantu apabila saya sedang mengalami kesulitan saat bekerja<br>3. Iya karena dengan adanya tim atau rekan kerja maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik<br>4. Kesulitan itu pasti ada tergantung kitanya, karena setiap pekerjaan yang dilakukan tidak langsung benar dengan kemampuan kita masing-masing pasti ada salah satu karyawan yang belum paham akan pekerjaan tersebut.<br>5. Iya pasti semua rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya<br>6. Iya suasana kekeluargaan dalam bekerja terjalin dengan baik<br>7. Rekan kerja selalu memberikan dukungan, nasehat, dan membantu apabila ada kesulitan dalam bekerja |
| Informan 2 | K.d.4 | 1. Hubungan antara saya dan rekan kerja terjalin dengan baik<br>2. Rekan kerja selalu memberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan saat bekerja |

| | | |
|---|---|---|
| | | 3. Dengan adanya tim kerja atau rekan kerja maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik<br>4. Kesulitan pasti ada saat menyelesaikan pekerjaan tapi dengan adanya rekan kerja maka kesulitan itu akan mudah untuk diatasi<br>5. Semua rekan kerja pasti akan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang dilakukan<br>6. Suasana kekeluargaan juga terjalin dengan baik<br>7. Rekan kerja selalu memberikan nasehat, dukungan dan memberikan bantuan kepada saya jika mengalami kesulitan dalam bekerja |
| Informan 3 | K.d.4 | 1. Hubungan antara rekan kerja dan saya terjalin dengan baik<br>2. Rekan kerja selalu memberikan bantuan apabila saya sedang kesulitan dalam bekerja<br>3. Iya setiap pekerjaan yang diberikan terselesaikan dengan baik dengan bantuan rekan kerja<br>4. Saya dan rekan kerja pasti selalu menemukan kesulitan dalam bekerja tetapi kita selalu bekerjasama untuk mencari jalan keluar agar masalah tersebut terselesaikan dengan baik<br>5. Semua rekan kerja bertanggung jawab pada hasil kerja yang mereka kerjakan<br>6. Suasana kekeluargaan pun terjalin dengan baik<br>7. Rekan kerja selalu memberikan nasehat, dukungan dan membantu saya pada saat |

| | | |
|---|---|---|
| | | mengalami kesulitan bekerja |
| Informan 4 | K.d.4 | 1. Hubungan antara rekan kerja dan saya terjalin dengan baik<br>2. Rekan kerja selalu memberikan bantuan apabila saya sedang kesulitan dalam bekerja<br>3. Iya setiap pekerjaan yang diberikan terselesaikan dengan baik dengan bantuan rekan kerja<br>4. Pada saat menyelesaikan pekerjaan saya merasa tidak menemukan kesulitan karena setiap pekerjaan dikerjakan secara bersama-sama jadi tidak ada kesulitan atau masalah apapun yang dihadapi<br>5. Iya semua rekan kerja bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya<br>6. Iya suasana kekeluargaan terjalin dengan baik<br>7. Rekan kerja kadang-kadang memberikan nasehat, dukungan dan memberikan bantuan apabila saya dan karyawan lain mengalami kesulitan |
| Informan 1 | K.e.5 | 1. Kesempatan promosi itu kebijakan dari kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi sedangkan yang menilai dari pusat. Setiap kesempatan promosi untuk karyawan itu sama tetapi usaha yang dilakukan berbeda-beda<br>2. Prestasi kerja yang baik akan mengasilkan promosi jabatan sehingga akan berpengaruh |

| | | |
|---|---|---|
| | | pada kepala kantor cabang.<br>3. Iya promosi karyawan diperusahaan dilakukan secara obyektif berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif pada penilaian moral. Kuantitatif sebanyak 80% sedangkan kualitatif 20%<br>4. Perusahaan pasti memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan yang ingin naik jabatan<br>5. Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa adanya diskriminasi |
| Informan 2 | K.e.5 | 1. Kesempatan promosi itu kebijakan dari kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi sedangkan yang menilai dari pusat. Setiap kesempatan promosi untuk karyawan itu sama tetapi usaha yang dilakukan berbeda-beda<br>2. Prestasi kerja yang baik akan mengasilkan promosi jabatan sehingga akan berpengaruh pada kepala kantor cabang<br>3. Iya promosi karyawan diperusahaan dilakukan secara obyektif berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif pada penilaian moral. Kuantitatif sebanyak 80% sedangkan kualitatif 20%<br>4. Perusahaan pasti memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan yang ingin naik jabatan<br>5. Proses kenaikan jabatan diperusahaan |

| | | |
|---|---|---|
| | | terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa adanya diskriminasi |
| Informan 3 | K.e.5 | 1. Semua karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan promosi<br>2. Dengan prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk seluruh karyawan<br>3. Promosi karyawan dilakukan secara obyektif<br>4. Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya seluruh karyawan untuk naik jabatan<br>5. Proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa adanya diskriminasi |
| Informan 4 | K.e.5 | 1. Tidak semua karyawan perusahaan diberikan kesempatan kesempatan untuk promosi karena promosi jabatan dilihat dari prestasi kerja yang mereka lakukan selama bekerja<br>2. Dengan prestasi kerja yang tinggi akan menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan<br>3. Promosi jabatan karyawan dilakukan secara objektif<br>4. Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk karyawan<br>5. Proses kenaikan jabatan ini terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa adanya diskriminasi |

| | | |
|---|---|---|
| Informan 1 | M.a.1 | 1. Ditempat kerja dapat melaksanakan sholat wajib tepat waktu<br>2. Di tempat kerja juga mewajibkan seluruh karyawan untuk menutup aurat baik laki-laki ataupun perempuan<br>3. Iya saya selalu membayar zakat baik zakat fitrah maupun zakat harta<br>4. Iya saya dapat menjalankan puasa Ramadhan meskipun sedang bekerja<br>5. Dengan pekerjaan saya saat ini lebih mudah dalam menabung untuk berangkat haji asalkan ada niat<br>6. Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk merayakan hari raya Idul Fitri, Idul Adha dan hari besar Islam lainnya |
| Informan 2 | M.a.1 | 1. Ditempat kerja dapat melaksanakan sholat wajib tepat waktu<br>2. Di tempat kerja juga mewajibkan seluruh karyawan untuk menutup aurat baik laki-laki ataupun perempuan<br>3. Iya saya selalu membayar zakat baik zakat fitrah maupun zakat harta<br>4. Iya saya dapat menjalankan puasa Ramadhan meskipun sedang bekerja<br>5. Dengan pekerjaan saya saat ini bisa lebih mudah dalam menabung untuk berangkat haji<br>6. Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk merayakan hari raya Idul Fitri, Idul Adha dan hari besar Islam lainnya |
| Informan 3 | M.a.1 | 1. Ditempat kerja dapat melaksanakan sholat |

| | | |
|---|---|---|
| | | wajib tepat waktu<br>2. Di tempat kerja juga mewajibkan seluruh karyawan untuk menutup aurat baik laki-laki ataupun perempuan<br>3. Iya saya selalu membayar zakat baik zakat fitrah maupun zakat harta<br>4. Iya saya dapat menjalankan puasa Ramadhan meskipun sedang bekerja<br>5. Dengan pekerjaan saya saat ini saya merasa lebih mudah dalam menabung untuk berangkat haji<br>6. Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk merayakan hari raya Idul Fitri, Idul Adha dan hari besar Islam lainnya |
| Informan 4 | M.a.1 | 1. Ditempat kerja dapat melaksanakan sholat wajib tepat waktu<br>2. Di tempat kerja juga mewajibkan seluruh karyawan untuk menutup aurat baik laki-laki ataupun perempuan<br>3. Saya selalu membayar zakat baik zakat fitrah maupun zakat harta<br>4. Saya dapat menjalankan puasa Ramadhan meskipun sedang bekerja<br>5. Dengan pekerjaan saya saat ini saya insha Allah lebih mudah dalam menabung untuk berangkat haji<br>6. Perusahaan juga memberikan kesempatan saya untuk merayakan hari raya Idul Fitri, Idul Adha dan hari besar Islam lainnya |
| Informan 1 | M.b.2 | 1. Iya saya merasa aman dengan pekerjaan ini |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. Iya perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang lebih baik dan mudah dijangkau<br>3. Iya, melalui pekerjaan ini saya lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya dengan seimbang<br>4. Iya, pendapatan yang saya terima dapat membantu dalam pembayaran cicilan rumah dan kendaraan |
| Informan 2 | M.b.2 | 1. Iya saya merasa aman dengan pekerjaan ini<br>2. Iya perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang lebih baik dan mudah dijangkau<br>3. Iya, melalui pekerjaan ini saya lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya dengan seimbang<br>4. Iya, pendapatan yang saya terima dapat membantu dalam pembayaran cicilan rumah dan kendaraan |
| Informan 3 | M.b.2 | 1. Iya saya merasa aman dengan pekerjaan ini<br>2. Iya perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang lebih baik dan mudah dijangkau<br>3. Iya, melalui pekerjaan ini saya lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya dengan seimbang<br>4. Iya, pendapatan yang saya terima dapat membantu dalam pembayaran cicilan rumah dan kendaraan |
| Informan 4 | M.b.2 | 1. Iya saya merasa aman dengan pekerjaan ini |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. Iya perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang lebih baik dan mudah dijangkau<br>3. Iya, melalui pekerjaan ini saya insha Allah dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya dengan seimbang<br>4. Iya, pendapatan yang saya terima dapat membantu dalam pembayaran cicilan rumah dan kendaraan |
| Informan 1 | M.c.3 | 1. Iya, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan kembali<br>2. Saat ini perusahaan khususnya di kantor cabang belum memberikan beasiswa bagi karyawan tetapi kalau di pusat ada<br>3. Iya, perusahaan memberikan *training* untuk peningkatan ilmu karyawan<br>4. Saya merasa mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman dari pekerjaan ini |
| Informan 2 | M.c.3 | 1. Iya, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan kembali<br>2. Saat ini perusahaan khususnya di kantor cabang belum memberikan beasiswa bagi karyawan tetapi kalau di pusat ada<br>3. Iya, perusahaan memberikan *training* untuk peningkatan ilmu karyawan<br>4. Saya merasa mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman dari pekerjaan ini |
| Informan 3 | M.c.3 | 1. Iya, perusahaan sangat memberikan |

| | | |
|---|---|---|
| | | kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan kembali<br>2. Saat ini perusahaan khususnya di kantor cabang belum memberikan beasiswa bagi karyawan tetapi kalau di pusat ada<br>3. Iya, perusahaan memberikan *training* untuk peningkatan ilmu karyawan<br>4. Saya merasa mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman dari pekerjaan ini |
| Informan 4 | M.c.3 | 1. tidak semua karyawan dapat menempuh pendidikan kembali<br>2. Saat ini perusahaan khususnya di kantor cabang belum memberikan beasiswa bagi karyawan tetapi kalau di pusat ada<br>3. Iya, perusahaan memberikan *training* untuk peningkatan ilmu karyawan<br>4. Saya merasa mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman dalam bekerja |
| Informan 1 | M.e.4 | 1. Iya, perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga saya<br>2. Iya, perusahaan juga memberikan biaya persalinan bagi karyawan/istri karyawan<br>3. Iya, perusahaan memberikan biaya kesehatan untuk keluarga saya<br>4. Perusahaan tidak memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan karena mereka menganggap mampu untuk membiayai mereka sekolah |
| Informan 2 | M.e.4 | 1. Iya, perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga saya |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. Iya, perusahaan juga memberikan biaya persalinan bagi karyawan/istri karyawan<br>3. Iya, perusahaan memberikan biaya kesehatan untuk keluarga saya<br>4. Perusahaan tidak memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan karena mereka menganggap mampu untuk membiayai mereka sekolah |
| Informan 3 | M.e.4 | 1. Perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga saya<br>2. Perusahaan juga memberikan biaya persalinan bagi karyawan/istri karyawan<br>3. Perusahaan memberikan biaya kesehatan untuk keluarga saya<br>4. Perusahaan tidak memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan karena mereka menganggap mampu untuk membiayai mereka sekolah |
| Informan 4 | M.e.4 | 1. Perusahaan memberikan tunjangan untuk keluarga saya<br>2. Perusahaan juga memberikan biaya persalinan bagi karyawan/istri karyawan<br>3. Perusahaan memberikan biaya kesehatan untuk keluarga saya<br>4. Perusahaan tidak memberikan beasiswa pendidikan bagi anak karyawan karena mereka menganggap mampu untuk membiayai mereka sekolah |
| Informan 1 | M.e.5 | 1. Iya, harta yang saya miliki berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. Iya, pekerjaan saya dibolehkan agama karena dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI)<br>3. Iya, pendapatan yang saya peroleh sudah sesuai dengan kinerja saya<br>4. Insha Allah tidak tetapi malah memberikan banyak manfaat bagi orang lain |
| Informan 2 | M.e.5 | 1. Iya, harta yang saya miliki berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam<br>2. Iya, pekerjaan saya dibolehkan agama karena dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI)<br>3. Iya, pendapatan yang saya peroleh sudah sesuai dengan kinerja saya<br>4. Insha Allah tidak tetapi malah memberikan banyak manfaat bagi orang lain |
| Informan 3 | M.e.5 | 1. Iya, harta yang saya miliki berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam<br>2. Iya, pekerjaan saya dibolehkan agama karena dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI)<br>3. Iya, pendapatan yang saya peroleh sudah sesuai dengan kinerja saya<br>4. Insha Allah tidak tetapi malah memberikan banyak manfaat bagi orang lain |
| Informan 4 | M.e.5 | 1. Iya, harta yang saya miliki berasal dari cara yang dibenarkan agama Islam<br>2. Iya, pekerjaan saya dibolehkan agama karena dilindungi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) |

| | | |
|---|---|---|
| | | 3. Iya, pendapatan yang saya peroleh sudah sesuai dengan kinerja saya<br>4. Insha Allah tidak tetapi malah memberikan banyak manfaat bagi orang lain |

LAMPIRAN 2. DOKUMENTASI WAWANCARA










TAKAFUL
KELUARGA


TAKAFUL
KELUARGA


infobank
TAKAFUL
KELUARGA
Life Insurance


FUTURA