

**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

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

PUJI LESTARI

Program Studi Ekonomi Islam, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam,
Universitas Islam Indonesia Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman, Yogyakarta
jhyvha@gmail.com

Abstrak

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

A STUDY ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ACHIEVEMENT OF MAQASHID SHARIA TAKAFUL YOGYAKARTA

PUJI LESTARI

Departement of Islamic Economics, Faculty of Islamic Studies, Universitas Islam
Indonesia Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman, Yogyakarta

jhyvha@gmail.com

Abstract

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

1. Pendahuluan

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, finansial, fisik, teknologi, metode, dan bagaimana perusahaan memasarkan produk di pasaran.

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 pekerjaannya, 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.

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 masalah (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.

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.

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.

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”.

2. Kerangka Teori

Kepuasan 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 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).

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.

Karyawan

Karyawan Tetap

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).

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).

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).

Untuk memperjelas *maqashid* atau *maslahah* dikaitkan dengan tiga tingkat kepentingan; *dharuriyat*, *hajiyyat* dan *tahsiniyyat*, maka perlu diterangkan cara kerjanya, yaitu:

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

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

- 1) Memelihara agama dalam peringkat *dharuriyat*, 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 *hajiyyat*, 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 *hajiyyat* (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 *hajiyyat* 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

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

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 Benda

Memelihara harta, ditinjau dari kepentingannya dibagi menjadi tiga peringkat:

- 1) Memelihara harta pada peringkat *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.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini tentang studi tingkat kepuasan kerja dan pencapaian maqashid syariah karyawan Takaful Keluarga Yogyakarta.

Lokasi Penelitian

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

Waktu Pelaksanaan Penelitian

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

Subjek dan Obyek 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.

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.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

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 triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

4. Pembahasan

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 ketidaksesuaian 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 diinginkan karyawan.

b. Kepuasan Terhadap 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 pengarahannya 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.

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, maksudnya 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 untuk 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 insya 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.

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).

5. 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).

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 Syariaah 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 Masalah 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>

- Kiongono, 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 Ilmu 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. *Ijtima'iyya*, 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.

