



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN

(Studi pada PT. Wijaya Karya Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Syariah (S. Sy)

Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Oleh :

WIDANINGSIH

NIM : 14122211063



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

TAHUN 2016 M/ 1437 H



ABSTRAK

Widaningsih (14122211063) : Pengaruh Sistem Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Karyawan (Studi pada PT Wijaya Karya beton Jatiwangi kabupaten Majalengka) skripsi 2016

Motivasi karyawan sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas perusahaan. Di antara faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Karena pada dasarnya setiap karyawan bekerja karena ingin mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhannya. Di samping itu ketika bekerja karyawan ingin mendapatkan ketenangan agar bisa fokus dalam bekerja, mengingat lingkungan kerja PT Wijaya Karya terdapat banyak area berbahaya. Ketika dua hal tersebut telah terpenuhi maka motivasi karyawan untuk bekerja semakin tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi karyawan di PT Wijaya Karya beton Majalengka.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Wijaya Karya (WIK) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka sebanyak 269 orang dengan sampel penelitian sebanyak 161 orang. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi, dan teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan analisis linier berganda $Y = 25,670 + 0,132 X_1 + 0,216 X_2$ yang menggambarkan bahwa X_1 (Sistem Pengupahan) dan X_2 (Jaminan Sosial Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan karena keduanya sangat dibutuhkan oleh karyawan. Selain karyawan ingin mendapatkan upah untuk kelangsungan hidupnya, karyawan juga ingin merasa tenang dan nyaman ketika bekerja, mengingat lingkungan sekitar pekerjaan di PT Wijaya Karya sangat berbahaya bagi kegiatan karyawan tersebut. Sementara itu untuk menguji secara keseluruhan digunakan uji secara simultan (Uji F) dengan hasil sebagai berikut : Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 9,160 dan F_{tabel} sebesar 3,05 maka diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,160 > 3,05$). Dengan demikian keputusan hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Variabel X_1 (Sistem pengupahan) dan X_2 (Jaminan Sosial Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y (Motivasi karyawan).

Kata Kunci : *Sistem Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Motivasi Karyawan.*



ABSTRACT

Widaningsih (14122211063) : Effect Wage System of Social Security and Labor of the Employee Motivation (Studies in PT Wijaya Karya concrete JatiwangiMajalengka regency) thesis in 2016

Employee motivation are necessary to achieve the company's productivity. Among the factors that could affect employee motivation is the wage system and social security work. Because basically every employee to work because they want to earn to meet their needs. In addition, when working employees want to get peace for the salvation of his soul. Therefore, this study aims to determine how the wage system and the influence of social, labor guarantee on employee motivation in PT Wijaya Karya Majalengka concrete.

The method used in this research is quantitative method with the type of survey research. The population of the research object are all employees of PT WijayaKarya (WIKA) Jatiwangi concrete Majalengka many as 269 people to sample as many as 161 people. Primary data were assessed using the hypothetical stages validity test, reliability test, normality test, multikolinieritas, heteroscedasticity test, autocorrelation test, regression test, and data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results showed multiple linear analysis $Y = 25.670 + 0.132 X1 + 0.216 X2$ illustrating that X1 (Wage System) and X2 (Social Security Work) positive and significant effect on employee motivation. This shows because both are needed by employees. In addition to the employees want to earn for survival, employees also want to feel calm and comfortable when working, considering the environment around the work in PT WijayaKarya is very dangerous for the employee's activities. Meanwhile for the overall test used simultaneously test (Test F) with the following results: Based on the value Fhitung 9.160 and Ftable by 3.05 it is known that $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($9.160 > 3.05$). Thus the decision hypothesis is H_0 rejected and H_a accepted which means variable X1 (wage system) and X2 (Social Security Work) jointly significant effect on variable Y (Motivation of employees).

Keywords: Wage System, Social Security Labor and Employee Motivation.



الملخص

ويدانغ سح (١٤١٢٢١١٠٦٣): نظام الأجور تأثير الضمان الاجتماعي والعمل على تحفيز الموظفين (دراسات في حزب العمال يجايا كاريبا الخرسانة جاتي و غ مجالغ ك ريجنسي) أطروحة في عام ٢٠١٦

ضروريان لتحقيق إنتاجية الشركة تحفيز الموظفين. من بين العوامل التي يمكن أن تؤثر على تحفيز الموظفين هو نظام الأجور والضمان الاجتماعي. لأنه في الأساس كل موظف للعمل لأنهم يريدون كسب لتلبية احتياجاتهم. وبالإضافة إلى ذلك، عندما يريد موظف يعملون للحصول على السلام من أجل التركيز على العمل، والنظر في بيئة العمل وهناك الكثير من المناطق الخطرة PT يجايا كاريبا. وعند تحقيق هذين الأمرين، وتحفيز الموظفين للعمل العالي. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير نظام الأجور وقوة العمل في الضمان الاجتماعي في تحفيز الموظفين في حزب العمال يجايا كاريبا الخرسانة جاتي و غ مجالغ ك.

الطريقة المستخدمة في هذا البحث هو الأسلوب الكمي مع نوع من البحث المسحي. سكان الكائن البحوث وجميع العاملين في حزب العمال يجايا كاريبا (WIKI) جاتي و غ الخرسانة مجالغ ك أكبر عدد ممكن من ٢٦٩ شخصا لعينة ما لا يقل عن ١٦١ شخصا. تم تقييم البيانات الأولية باستخدام المراحل افتراضية اختبار الصلاحية، اختبار الموثوقية، واختبار الحياة الطبيعية، *multikolinieritas*، اختبار عدم تجانس، اختبار الارتباط الذاتي، اختبار الانحدار، وتقنية تحليل البيانات المستخدمة هي متعددة تحليل الانحدار الخطي.

وأظهرت نتائج التحليل الخطي المتعدد $Y = 0,132 + 20,670 \cdot X1 + 0,216 \cdot X2$ توضح أن $X1$ (نظام الأجور) و $X2$ (الضمان الاجتماعي العمل) تأثير إيجابي وكبير في تحفيز الموظفين. وهذا يدل على أنه على حد سواء هناك حاجة من قبل الموظفين. بالإضافة إلى الموظفين تريد أن تكسب من أجل البقاء، والموظفين نريد أيضا أن يشعر بالهدوء وراحة عند العمل، والنظر في البيئة المحيطة بالعمل في حزب العمال يجايا كاريبا أمر خطير جدا لأنشطة الموظف. وفي الوقت نفسه للاختبار الشامل تستخدم اختبار في وقت واحد (اختبار F) مع النتائج التالية: واستنادا إلى قيمة F عدد $9,160$ و F طولة بنسبة $3,05$ فمن المعروف أن F العدد الجدول $(3,05 < 9,160 \cdot F)$. وهكذا فرضية قرار و $H0$ رفضت وقبلت ها مما يعني $X1$ متغير (نظام الأجور) و $X2$ (الضمان الاجتماعي العمل) تأثير كبير معا على Y متغير (تحفيز الموظفين).

كلمات البحث: نظام الأجور، الضمان الاجتماعي العمل وتحفيز الموظفين.



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

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: “PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT Wijaya Karya (WIKA) beton Jatiwangi Majalengka”, ditulis oleh **Widaningsih**, NIM:14122211063, telah diujikan dalam sidang munaqosyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada hari Selasa, tanggal 09 Agustus 2016 di hadapan Dewan Penguji dan dinyatakan lulus.

Skripsi ini telah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Syariah (S.Sy) pada Jurusan Muamalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Agustus 2016

Sidang Munaqosah

Ketua,
Merangkap Anggota

H. Juju Jumena, SH., MH
NIP 19720514 2003121 1 003

Sekretaris,

Merangkap Anggota

Eef Saefullah, M.Ag
NIP 19760312 200312 1003

Anggota

Penguji I

H. Ilham Bustomi, M.Ag
NIP 19730329 200003 1 002

Penguji II

Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag
NIP. 19750601 200501 1 008



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
(المخلص)	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS	vi
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
RIWAYAT HIDUP	xi
PERSEMBAHAN	xii
MOTTO	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Sistem Pengupahan.....	9
2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	22
3. Motivasi Karyawan	33
B. Penelitian Terdahulu.....	45
C. Kerangka Pemikiran	49
D. Hipotesis	50



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	51
B. Pendekatan Penelitian.....	51
C. Jenis Penelitian	51
D. Operasional variabel.....	51
E. Data dan Sumber Data.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data	53
G. Populasi dan Sampel.....	55
1. Populasi	55
2. Sampel.....	55
H. Instrument Penelitian.....	56
I. Uji Instrument Penelitian.....	59
1. Uji Validitas Data.....	59
2. Uji Reliabilitas Data	60
J. Uji Asumsi Klasik	61
1. Uji Normalitas Data	61
2. Uji Multikolinearitas	61
3. Uji Autokorelasi.....	62
4. Uji Heteroskedastisitas.....	63
K. Teknik Analisis Data.....	63
1. Analisis Regresi Linier Berganda	63
2. Uji Koefisien Determinasi.....	64
3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	64
4. Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	66
1. Sejarah PT Wijaya Karya (WIKA) Beton.....	66
2. Visi Dan Misi PT Wijaya Karya (WIKA) Beton	68
3. Struktur Organisasi PT Wijaya Karya (WIKA) Beton.....	69
B. Hasil deskripsi variabel	69
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	69
2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	70



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	71
C.	Hasil Deskripsi Variabel.....	71
1.	Deskripsi Variabel Sistem Pengupahan (X1)	71
2.	Deskripsi Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2).....	79
3.	Deskripsi Variabel Motivasi Karyawan (Y).....	85
D.	Hasil Uji Instrument Penelitian	91
1.	Uji Validitas Data.....	92
2.	Uji Reliabilitas.....	93
E.	Hasil Uji Asumsi Klasik	94
1.	Uji Normalitas	94
2.	Uji multikolinearitas.....	95
3.	Uji Autokorelasi.....	96
4.	Uji Heteroskedastisitas	97
F.	Teknik Analisis Data	98
1.	Analisis Linier Berganda	98
2.	Koefisien Determinasi	100
3.	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	101
4.	Pengujian Secara Simultan (Uji F)	103
G.	Analisis Ekonomi	104
BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	108
B.	Saran.....	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Upah karyawan merupakan salah satu masalah yang sering kali muncul dalam dunia ketenagakerjaan. Walaupun perjuangan buruh bukan semata-mata mengenai peningkatan upah, namun upah selalu menjadi isu perburuhan yang terus diperdebatkan oleh serikat buruh. Hal ini dapat kita lihat pada setiap kali memperingati hari buruh, yang selalu menjadi perjuangan kaum buruh tidak lain adalah peningkatan upah. Para buruh seolah tidak bosan-bosannya meminta pemerintah segera memberlakukan upah layak nasional yang manusiawi.

Persoalan upah ini juga masih menjadi perhatian yang serius di antara banyak pihak seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak pembayar upah, dan pemerintah sebagai regulator. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Bagi pekerja atau pihak penerima upah yang memberikan jasanya kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Selain itu upah juga mempunyai arti sebagai motivasi kerja. Bekerja dengan mendapatkan upah meupakan status simbol pekerja dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat.

Pembangunan ketenagakerjaan Indonesia mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan kompherensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan lain sebagainya. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu

mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah.

Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang seperti kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Di mana untuk memenuhi semua kebutuhannya itu seseorang harus bekerja. Dengan demikian bekerja berkaitan nilai-nilai sosial dan status seseorang di dalam masyarakat. Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang tidak terelakan. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka kesejahteraan hidup orang tidak hanya dihadapkan pada kebutuhan kebendaan yang meningkat baik dalam jumlah maupun mutu dan keragamannya.

Para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya, bekerja untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan mempengaruhi kesejahteraan para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya. Upah sering disebut juga gaji. Keduanya merupakan bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang pegawai.¹

Berbicara masalah upah, tentunya kita sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri bagi pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja.

Di samping adanya sistem pengupahan, faktor jaminan sosial tenaga kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Karena karyawan merupakan asset penting pada perusahaan yang harus dirawat dan dikembangkan, karena mereka merupakan motor penggerak sebuah perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan juga merupakan kekayaan utama

¹ IG. Wursanto. *Manajemen Kepegawaian 2 Cet. 9.* (Yogyakarta: Kanisius, 2001). 53



suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai. Perusahaan/organisasi yang baik ialah perusahaan/organisasi yang menjaga dan memelihara karyawannya dalam hal ini memberikan jaminan hari tua, jaminan keselamatan kerja, dan jaminan kesehatan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari betapa pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Ini akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Pentingnya keamanan dan keselamatan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keselamatan dan kesehatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan askes atau jamsostek pada karyawan.

Karyawan perlu diberikan motivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini diberikan penghargaan/kompensasi pelengkap/gaji tersembunyi. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi faktor terpenting yang sering dikeluhkan oleh karyawan ialah jaminan atas mereka khususnya jaminan sosial tenaga kerja, tidak ada karyawan ataupun pekerja yang berharap sakit apalagi sampai meninggal, akan tetapi itu akan terjadi dan menimpa



karyawan/pekerja. Oleh sebab itu untuk mengurangi resiko dan tanggungan kecelakaan, sakit dan kematian perlu adanya jaminan sosial bagi karyawan /pekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan pertanggung jawaban yang diselenggarakan oleh pemerintah guna menyediakan jaminan tertentu kepada seseorang atau anggota masyarakat yang menderita kerugian dalam memperjuangkan hidupnya dan keluarganya yang mengandung prinsip keterlibatan/partisipasi para pihak yang memerlukan jaminan perlindungan social tersebut.²

Begitu banyak pekerja yang telah mengambil manfaat dari program Jaminan sosial tenaga kerja, baik untuk keperluan hari tua, pada saat pekerja mengalami kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi berat. Sehingga diharapkan hal yang juga diperhatikan selain upah adalah tentang perlindungan jiwa karyawan/pekerja, karena kedua faktor tersebut juga akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.³ Oleh karena itu sudah kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya yang bisa dilakukan dengan memberikan upah yang sesuai dan juga memperhatikan keselamatan kerja karyawan tersebut ketika sedang bekerja.

Telah diketahui bahwa PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang industri beton pracetak serta

² Soepomo. *pengantar Hukum Asuransi Indonesia*. (Jakarta:Ghalia Indonesia . 1981). 20

³ Malahayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Bumi Aksara, 2009),141*



produk lainnya seperti bantalan-bantalan rel kereta api, produk beton untuk jembatan, pipa, dinding penahan tanah dan bangunan gedung dan perumahan yang di implementasikan untuk berbagai macam proyek. Sudah kelihatan bahwa perusahaan ini bergerak dibidang pekerjaan yang bersifat berat. Maka, keselamatan kerja merupakan fokus utama yang harus diperhatikan dan jiwa pegawai/buruh yang harus dilindungi perusahaan. Selain itu, Jaminan Sosial Tenaga kerja yang menanggulangi berbagai risiko, sekaligus akan memberikan ketenangan kerja yang pada saatnya akan membantu meningkatkan motivasi karyawan yang akan berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan tersebut. Namun, masalah lain yang sering dikeluhkan buruh adalah masalah upah yang terkadang tidak/belum sesuai dengan yang seharusnya menjadi hak mereka, dan kita juga belum mengetahui bagaimana sistem pengupahan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka. Maka perlu adanya penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) Beton Majalengka. ”

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, beberapa hal menjadi rumusan masalah untuk dikaji lebih dalam lagi adalah sebagai berikut:

a. Identifikasi Masalah

Adapun penelitian ini termasuk ke dalam wilayah kajian Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial. Lebih spesifik penelitian ini membahas tentang Sistem pengupahan , Jaminan sosial tenaga kerja dan Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka.

b. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pokok pembahasan penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan ini yaitu sejauh mana pengaruh sistem



pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) Majalengka.

1. Sistem pengupahan adalah imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan
2. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁴
3. Motivasi adalah rangsangan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

c. Pertanyaan penelitian

Agar penelitian yang akan penulis lakukan dalam masalah ini lebih terarah, maka akan di fokuskan kepada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka?
2. Bagaimana pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka?
3. Bagaimana pengaruh Sistem Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka ?

⁴ Y.W.Sunindhia dan Ninik Widiyanti. *Managemen Tenaga Kerja*. (Jakarta:Bima Aksara,1987).92



C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka.
2. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi karyawan di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai suatu pengetahuan yang bersifat praktis tentang konsep dasar manajemen sumber daya manusia di PT Wijaya Karya (Wika) beton Majalengka, khususnya tentang sistem pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

2. Manfaat Akademik

Sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi IAIN Syekh Nurjati Cirebon, khususnya program studi Hukum Ekonomi Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.



E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarah dalam pembahasan skripsi ini, penulis membuat instrumen penulisan sesuai dengan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang merupakan penjelasan dari bab tersebut. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab kedua landasan teori yang terdiri dari tinjauan kepustakaan yang berisi pembahasan mengenai pengertian upah, pengertian jaminan sosial tenaga kerja, pengertian motivasi, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga metode penelitian yang akan peneliti gunakan dalam menjawab masalah ini. Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, instrument penelitian dan teknik analisa data.

Bab keempat hasil penelitian dan analisis data merupakan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum pengaruh sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi karyawan wika beton Majalengka, dan gambaran distribusi variabel.

Bab kelima yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan dalam bab keempat serta saran-saran yang direkomendasikan oleh penulis kepada instansi terkait.





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

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon ,et.al. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi .
- Andayani, yeni. *Pengaruh Motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Bank Perkreditan Rakyat Cirebon selatan)* . skripsi Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon . 2012
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Asih Lestari, Dede. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja (survey pada Staf marketing Takaful umum Cirebon)*. Skripsi, Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon . 2014
- Asikin, Zainal. 1997.*Dasar-dasar Hukum Perburuhan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo persada,
- Badruzzaman,Adib . *Pengaruh Sistem Upah terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasusdi BMT Al-falah Sumber-Cirebon)*. Skripsi Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon. 2012
- Bambang Tri Cahyono . 1996. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Bungin,Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Lainnya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Djoko sangkono. 2003. *kumpulan peraturan perundangan jamsostek*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Eti Rochaety, dkk. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta : Mitra Kencana Media.
- Hasibuan S.P malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malahayu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta:Bumi Aksara* .



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

- Ismail Zaenudin priyono . 2016 .*Teori Ekonomi*, .Surabaya:Zifatama Publishing.
- Johan bahder nasution. 2004 .*Hukum ketenagakerjaan 'Kebebasan berserikat bagi Pekerja*. Bandung:CV Mandar maju
- K. Lubis suhrawadi & Farid Wajadi. 2012. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Kadir, Abdul Muhammad. 1998. *Etika Profesional Hukum* . Bandung : PT Citra Aditya Bakti..
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Mu'amalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kertonegoro sentanoe. 2000. *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta:Mutiar
- kertonegoro, sentanoe. 1980. *Jaminan social prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta;Ghalia Indonesia.
- Kertonegoro,sentanoe. 2000. *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*.Jakarta:Mutiar.
- Lalu husni. 2003. *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta:PT Grafindo Persada
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta:PT.Pradnya Paramita.
- Mangkunegara, A.A ,Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mas'ud Ibnu , Abidin Zainal S. 2000. *Fiqih Madzhab Syafii'i Edisi Lengkap Muamalat. Munakahat, Jinayat*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Muhammad Abdul kadir . 1997. *Etika Profesional Hukum* . Bandung : PT Citra Aditya Bakti
- Mustofa, Bisri. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan (studi kasus di Bank BRI Syariah Cabang Cirebon)*. skripsi Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon,2013.
- Naimah, Wasiyatun.*Pengaruh Motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan zakat center Cirebon” (studi kasus di Zakat center Cirebon)*. skripsi Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.2015



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

- Nur Asnawi, Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang : UIN Maliki Press. 2011
- Pabundu Tika, Moh. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priyanto, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ravianto, J. *Produktivitas dan Pengukuran SIUP* . 2008. Jakarta: PT Binaan Teknika Aksara.
- Riduan. 1991. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. *Belajar*. 2007. *Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rifa'i, Moh. dkk, 1987. *Terjemah Khulasah Kifayatul Akhyar*. Semarang: Toha Putra.
- Rusyd Ibn. 2007. *Bidayatul Mujtahid : Analisa Fiqh para Mujtahid* terj. Jakarta: Pustaka Amani..
- Saksono slamet, 1997. *Administrasi Kepegawaian* . Yogyakarta : kanisius.
- Sharif Chaudry muhammad, 2012. *Sistem Ekonomi Islam, prinsip dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Shihab M Quraisyh. 2007. *Tafsir A-Misbah, pesan, kesan keserasian Al-Quran*. Tangerang: Lentera Hati.
- Soepomo, Imam. 1981. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo. 1981. *Pengantar Hukum Asuransi Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunindhia Y.W dan Widiyanti, Ninik. 2001. *Managemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bima Aksara.
- Sunyoto, danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Presindo.



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

T Sirait, Justine.2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Dalam Organisasi*.Jakarta:Grasindo.

Undang-undang Indonesia No. 3 tahun 1992 pasal 3 ayat (1)

Wibowo dan Edy Agung. 2001. *Aplikasi Praktis SPSS dalam penelitian* . Yogyakarta:Gava Media

Winarni. *Administrasi Gaji dan Upah*. 2006 Yogyakarta:Penerbit Pustaka Widyatama.

Wursanto IG. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2 Cet. 9*. Yogyakarta: Kanisius.