

*Arhipen Yapentra*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)  
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237  
E-mail : [yapentra67@gmail.com](mailto:yapentra67@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of wages (compensation) profit sharing system to employee loyalty by the object of research at Kotabuana Restaurant Pekanbaru. This research uses census sampling technique to 87 employees. The result of analysis by using simple linear regression obtained by regression equation:  $Y = 44,172 + 0,157X + \epsilon$ . Obtained by value for constant of Employee Loyalty sharing is 44.172 when value of profit sharing variable declared as ZERO and every increase in the value of profit sharing one unit it will affect the increase in employee loyalty of 0.157 units. The result of t test shows that profit sharing has no significant effect on employee loyalty with the result of calculation that t value of profit sharing (X variable) = 1,229 < t table 2,108, and value r\_square (coefficient of determination) equal to 0,017, with meaning of profit sharing variable contributed influence to employee loyalty of Restaurant Kotabuana only equal to 17,% and the rest equal (100% -17%) = 83% influenced by other factors.*

*Key words: Influence wage profit sharing system to employee loyalty*

### **Pendahuluan**

Kemajuan perusahaan akan sangat

ditentukan oleh kinerja karyawannya, karena dari kinerja karyawan tersebut akan terakumulasi menjadi kinerja

organisasi ataupun kinerja perusahaan. Sementara itu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal kepada perusahaan akan lebih mampu memberikan waktu, pikiran semua potensinya bagi keberhasilan perusahaan ditempatnya bekerja.

Loyalitas seorang karyawan bisa menjadi suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Ratnasari, 2013 : 182) akan dipengaruhi beberapa faktor lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi maupun insentif.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan ditempatnya bekerja (Hasibuan, 2014 : 118). Sementara Sarwoto dalam Ratnasari (2013) menyebutkan bahwa *profit sharing* merupakan salah satu dari empat bentuk insentif material dan salah satu jenis insentif yang tertua. Dengan defenisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa gaji, upah, bonus dan insentif ataupun bagi hasil (*profit sharing*) merupakan bagian dari bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan. Ada perusahaan yang memberikan kompensasi salah satu dari bentuk di atas, namun ada juga yang memberikannya dalam bentuk kombinasi dari dua atau lebih bentuk kompensasi tersebut.

Dalam konsep manajemen bisnis Syari'ah (Islam), *profit sharing* atau bagi hasil disebut *mudharabah* atau *qiradh*, yaitu

akad yang mengharuskan seseorang yang memiliki harta yang menyerahkan hartanya kepada pihak lain untuk dijadikan modal usaha dan hasilnya dibagi diantara keduanya. Di satu pihak memiliki modal namun tidak memiliki kemampuan atau memiliki waktu untuk mengurus usahanya dan pihak lain ada orang yang memiliki waktu dan kemampuan tapi tidak memiliki modal (Azam, 2010 : 246)

*Profit sharing* merupakan bentuk pemberian upah atau kompensasi yang memberikan *win-win solution* antara pengusaha dengan karyawan. Beberapa penelitian ekonom Barat menyebutkan bahwa *profit sharing* mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja sekaligus meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya (Harry Kuncoro, 2002:48). Namun dalam kenyataannya di

Indonesia tidak banyak usaha yang menggunakan kompensasi dengan sistim bagi hasil ini. Diantara sedikit jumlah usaha yang menggunakan pola bagi hasil (*profit sharing*) tersebut termasuk diantaranya adalah usaha rumah makan Padang.

Cara pembagian hasil di rumah makan Padang adalah dengan menetapkan nilai poin sebagai rasio perkalian yang dalam usaha rumah makan padang yang dikenal dengan sebutan “mato”, maka poin atau mato inilah yang akan dikalikan dengan hasil pembagian keuntungan bersih (Fauzi Solihin, 2004 : 47)

Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru adalah salah satu usaha rumah makan Padang yang memberikan upah atau gaji kepada karyawannya dengan sistim bagi hasil. Sistim bagi hasil ini menumbuhkan rasa

memiliki dan rasa tanggung-jawab yang besar pada setiap karyawan. Dari data yang penulis peroleh pada survey awal didapatkan informasi

bahwa rata-rata masa kerja karyawan di Rumah Makan Kotabuana di atas lima tahun, sebagaimana digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Masa Kerja Karyawan Rumah Makan Kotabuana

Masa Kerja (Tahun)	JUMLAH KARYAWAN	PROGR ( % )
< 1	2	2,3
1 – 3	5	5,8
3 – 5	11	12,6
5 – 10	25	28,7
> 10	44	50,6
Jumlah	87	100

Dari table di atas dapat dipahami bahwa lebih 78 % karyawan di Rumah Makan Kotabuana sudah memiliki masa kerja di atas 5 tahun bahkan 50 % dari keseluruhan karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Di lapangan penulis juga menemukan ada 2 orang karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dan

menyatakan bahwa sebelumnya orang tua beliau adalah juga karyawan di Rumah Makan Kotabuana.

Bertolak dari latar belakang diatas penulis bermaksud melakukan penelitian apakah kompensasi sistim bagi hasil (profit sharing) berpengaruh terhadap loyalitas

karyawan di Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah “Sistik upah bagi hasil (profit sharing) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah makan Kotabuana Pekanbaru”.

### **Tinjauan Pustaka**

Mengingat profit sharing merupakan bagian dari bentuk insentif juga merupakan sub bagian dari kompensasi, maka penelitian terdahulu penulis sajikan dalam bagian ini adalah dengan menggunakan tiga pendekatan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Maharani Dwi Ratnasari dkk, (2013) judul dengan *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Sier (Persero), Surabaya)* menjelaskan bahwa insentif materil dan insentif non materil baik secara simultan maupun

secara parsial masing-masing mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan

**Haryo Kuncoro, (2002)** dengan penelitiannya *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya* di dua industri manufaktur terpilih di Indonesia menunjukkan bahwa pembagian keuntungan memenuhi persyaratan teoritis untuk menstabilkan lapangan kerja. Artinya, pembagian keuntungan bisa dianggap sebagai sarana untuk mengurangi tingkat pengangguran.

Rahmadana Safitri (2015 : 659) dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda* menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien determinasi sebesar

0,136 artinya kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 13,6% (rendah). Hal ini dijelaskannya karena di perusahaan tersebut terjadi perbedaan standar kompensasi antara karyawan tetap perusahaan dengan karyawan kontrak sehingga terjadi kecemburuan khususnya dikalangan karyawan kontrak terhadap karyawan tetap.

### ***Profit sharing***

Profit sharing atau bagi hasil adalah suatu bentuk pembayaran berupa pembagian laba bersih yang dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta (Ratnasari, 2013 : 184), Bosworth dalam Haryo Kuncoro, (2002 : 45) menyebutkan bahwa pembagian keuntungan merupakan sistem insentif yang diberikan kepada sekelompok pekerja atau tim kerja yang didistribusikan kepada tenaga kerja sebagai tambahan upah pokoknya.

Menurut Wibowo (2011:359), profit sharing merupakan suatu sistim membagikan keuntungan bisnis kepada pekerja, baik diberikan secara segera dalam bentuk tunai ataupun ditunda sampai batas waktu tertentu dalam bentuk saham yang diberikan kepada pekerja. Lebih lanjut Wibowo menyebutkan bahwa ada tiga tipe profit sharing yang dikenal dan perusahaan dapat menyesuaikan diantaranya yang akan cocok untuk diterapkan dalam perusahaannya, yaitu :

1. *Deffered plan*, yaitu pembayaran profit dengan menunda hingga keadaan tertentu terjadi seperti karyawan mengalami cacat atau masuk pada usia pension atau meninggal.
2. *Distribution plan*, yaitu perusahaan membayarkan setiap profit secara tunai pada setiap periode perhitungan atau tutup pembukuan keuangan perusahaan setelah diperhitungkan jumlah profit sharingnya.

3. *Combination plan*, yaitu memberikan kesempatan pada karyawan untuk menerima sejumlah pembagian dari profit perusahaan dan sisanya akan diberikan pada akhir periode

Dalam konsep ekonomi Islam sistem bagi hasil dikenal dengan istilah *mudharabah*. *Mudharabah* adalah akad (kesepakatan) yang mengharuskan pihak yang memiliki harta memberikan hartanya kepada orang lain sebagai modal usaha dan hasil atau keuntungannya dibagi diantara kedua pihak` (Azam, 2010 : 246).

Untuk sempurna dan sahnya sebuah kesepakatan maka kesepakatan harus memenuhi rukunnya yang menurut hemat penulis sekaligus menjadi indikator adanya sebuah kesepakatan (Azam, 2010: 246-259), yaitu :

1. Sighat Ucapan Ijab dan Kabul, yaitu Ungkapan kesepakatan kerja antara

pemilik modal atau yang mewakili dengan pengelola. Baik secara lisan, tulisan maupun secara perbuatan

2. Adanya dua pihak yang berakad (bertransaksi) yaitu pihak yang memberikan modal usaha dan pihak yang akan mengelola usaha atau menjadi karyawan. Kedua pihak disyaratkan cakap hukum, yaitu baligh dan berakal.

3. Harta atau modal usaha yang dapat diketahui secara pasti jumlahnya

4. Adanya usaha atau pekerjaan yang akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak dari modal yang telah diberikan kepada pengelola atau karyawan

5. Adanya keuntungan (bersih) hasil usaha yang jelas jumlahnya dan jelas pula persentasi atau nisbah pembagiannya. Dalam prakteknya keuntungan atau laba bersih ini termasuk juga ke dalamnya bila terjadi kerugian atau resiko dalam

kerja seperti peralatan yang rusak atau adanya kecelakaan kerja yang memerlukan biaya pengobatan (penulis)

### ***Loyalitas***

Menurut Hasibuan (2014:95), Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan. Kesetiaan tersebut dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab

Sementara menurut Sudimin dalam Ratnasari (2013:185), loyalitas berarti “Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaan-nya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang mau berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan (Rahmadana Safitri, 2015 : 650-660)

### **Metodologi**

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan skunder yang didapat melalui wawancara maupun pengisian angket kepada responden 87 orang karyawan Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru yang



berada di tiga tempat rumah makan yang terpisah namun tetap dalam satu manajemen, karena mengingat jumlah populsinya < 100 (Arikunto, 2013 : 95). Selanjutnya data dianalisa menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif dengan standar pengukuran data menggunakan skala Likert Sugiyono (2008:132) yaitu dengan memberi skor pada jawaban responden dengan skala sebagai jawaban berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)  
Skor : 1
2. TS (Tidak Setuju)  
Skor : 2
3. N (Netral)  
Skor : 3
4. S (Setuju)  
Skor : 4
5. SS (Sangat Setuju)  
Skor : 5

Untuk menguji kehandalan instrumen penelitian ini, dilakukan pengujian instrumen, yaitu uji validitas, uji realibilas dan uji normalitas. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistim bagi hasil (*profit sharing*) terhadap loyalitas karyawan, penulis

menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh satu *variable independent* terhadap *variable dependent*.

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka diukur dengan melakukan Uji t pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$

Hipotesis statistic penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan variabel dependen terhadap variabel independen

Ha : Ada pengaruh secara signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Kriteria pengujian yang ditentukan adalah :

Ho diterima jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$

Ho ditolak jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$

## HASIL PENELITIAN

### *Uji Validitas Variabel*

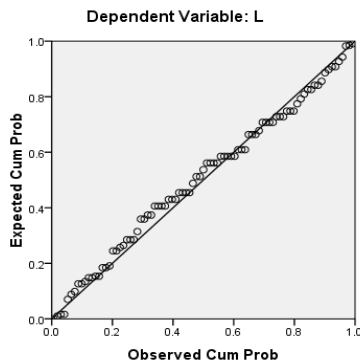
Hasil uji validitas untuk 10 pernyataan variable X diperoleh 9 pernyataan valid dengan perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu : 0,213 dan untuk pernyataan Profit Sharing poin 5 dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka pernyataan tersebut tidak digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. Sementara hasil uji validitas untuk instrument variable Y seluruh pernyataan dinyatakan

valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Adapun hasil uji reliability disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* dengan nilai  $r_{hitung}$  Profit Sharing sebesar  $0,675 > r_{tabel}$  0,60 dan  $r_{hitung}$  loyalitas sebesar  $0,65 > r_{tabel}$  0,60. Demikian pula dengan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal sebagaimana nampak pada gambar P-P Plot berikut :

Gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### **Pembuktian Hipotesis secara Parsial ( Uji t )**

Tabel 2 : Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	44.172	5.179		8.530	.000
PS	.157	.128	.132	1.229	.222

Hasil pengolahan data melalui SPSS sebagaimana tabel di atas, maka dapat digambarkan persamaan regresi penelitian ini adalah sbb :

$$Y = 44,172 + 0,157X + \epsilon$$

Adapun interpretasi persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 44,172 menunjukkan bahwa jika nilai *profit sharing* tidak ada atau dianggap “nol”

- maka nilai loyalitas karyawan sebesar 35,242.
2. Koefisien regresi *profit sharing* sebesar 0,157 artinya apabila ada kenaikan variabel *profit sharing* sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan *loyalitas* karyawan sebesar 0,157 satuan
  3. Hasil uji t dengan tingkat signifikan penelitian 0,05 atau 0,025 (Uji 2 sisi) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar

2,108, maka dapat dijelaskan bahwa : Nilai  $t_{hitung} \text{ profit sharing}$  (variabel X) = 1,229 <  $t_{tabel}$  2,108 dengan tingkat signifikan 0,222 > 0,05 dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel upah sistim bagi (*profit sharing*) sebagai variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru.

### **Hasil Koefisien Determinasi (Uji R)**

**Tabel 3 : Hasil R-Square (Koefisien Determinan)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.132 <sup>a</sup>	.017	.006	2.55258	1.640

Dari perhitungan program SPSS sebagaimana tabel di atas, diperoleh nilai *r\_square* (*koefisien determinasi*) sebesar 0,017, dengan makna *profit sharing* memberikan kontribusi pengaruh terhadap loyalitas karyawan Rumah Makan Kotabuana sebesar 17,%

dengan demikian sisanya sebesar (100%-17%) = 83 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka

dapat dijelaskan bahwa sistim bagi hasil (profit sharing) di rumah makan Kotabuana Pekanbaru berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan yang bekerja di rumah makan tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh bahwa Nilai  $t_{hitung}$  *profit sharing* (variabel X) = 1,229 <  $t_{tabel}$  2,108. Bukti ini juga dikuatkan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r\_square$ ) yang diperoleh yaitu sebesar 0,017 atau sebesar 17%.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa sistim perolehan kompesasi berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya karyawan secara umum tidak terlalu memikirkan sistim perolehan kompensasi tapi berapa besar jumlah yang diterima sebagai kompensasi maka hal itulah yang akan

mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Irbayuni (2012) dan Rahmadana Safitri (2015).

## Simpulan

Simpulan yang penulis buat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. sistim bagi hasil (profit sharing) di rumah makan Kotabuana Pekanbaru berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan yang bekerja di rumah makan tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh bahwa Nilai  $t_{hitung}$  *profit sharing* (variabel X) = 1,229 <  $t_{tabel}$  2,108.
2. nilai  $r\_square$  (koefisien determinasi) sebesar 0,017, dengan makna *profit sharing*

memberikan kontribusi pengaruh terhadap loyalitas karyawan Rumah Makan Kotabuana sebesar 17,% dengan demikian sisanya sebesar  $(100\% - 17\%) = 83\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

#### Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada pengelola dan pemilik modal agar lebih dapat menjelaskan secara transparan sistem pembukuan dan pembagian akhir

keuntungan kepada karyawan.

2. Kepada seluruh karyawan diharapkan agar mengedepankan atau mendahulukan kepentingan perusahaan dibanding kepentingan pribadi mengingat kepentingan perusahaan akan menyangkut kepentingan seluruh karyawan
3. Kepada penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian diluar variabel dalam penelitian ini dan menggunakan analisis jalur untuk melihat kemungkinan pengaruh tidak langsung dari *profit sharing* terhadap loyalitas karyawan.

#### Daftar Pustaka

##### Jurnal :

*Pengaruh Upah Sistik Bagi Hasil (Profit Sharing) Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Rumah Makan Kotabuwana Pekanbaru) (Arhipen Yapentra)*

- Haryo Kuncoro, 2002 Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 7, No.1
- Ratnasari, Ni Made Maharani Dwi, dkk, (2013), *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.. Sier (Persero), Surabaya)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 2, No.2
- Safitri, Rahmadana, 2015, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda* Ejournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 3
- Solihin, Fauzi, 2005, *Profit Sharing Dalam Pengelolaan Rumah Makan Padang*, Journal The Winners (Ubinus), Vol. 5 No. 1
- Sulastrir Irbayuni, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*, Jurnal Neo Bisnis Volume 6 No. 1
- Buku :**
- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Azzam, Abdul Aziz Muhammad, 2010, *Fiqh Muamalah Sistem Transaksi Dalam Fiqh Islam*, Amzah, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-18, Alfabeta, Bandung
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta