

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam keberhasilan suatu bisnis baik kecil atau besar pasti tidak akan luput dengan sumber daya alam yang tersedia dan akan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mana berperan dalam hal merencanakan, melaksanakan dan mengontrol suatu organisasi.¹ Dan di era sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam berbagai industri yang beranekaragam, seperti halnya industri kreatif tas.

Untuk dapat bersaing dan bertahan, perusahaan harus selalu aktif untuk menjaga kualitas dan meningkatkan suatu produk yang akan di pasarkan dan juga melakukan perubahan dalam hal sistem perencanaan manajemen perusahaan, dengan tujuan agar mampu menghasilkan suatu produk yang relevan.² Seperti halnya di Kota Kediri, di mana banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri tas, dengan menciptakan beraneka ragam produk dengan model yang berbeda-beda. Tas merupakan salah satu faktor yang utama untuk diperhatikan. Semua orang bisa untuk memakainya mulai anak-anak hingga dewasa sesuai dengan kebutuhan masing-masing dan dengan tujuan untuk merubah suatu penampilan mereka. Adapun beberapa perusahaan yang memproduksi tas di Kota Kediri antara lain:

¹ Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 1.

² Sutria Langling Manorek, Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7 (3), 2019, 310.

Tabel 1.1
Data Produsen Tas di Kota Kediri
Tahun 2022

No	Nama Produsen	Alamat
1.	Craft By Hayu	Perum Wilis Indah II Blok G-12 No. 36, Pojok, Kota Kediri.
2.	Adia Bag (CV. Putra Wijaya)	Perum Cahaya Permata Blok IV No.3, Pakunden, Pesantren, Kota Kediri.
3.	T&T By Sani Official	Jl. Adi Irma Suryani Nasution No. 7, Kota Kediri.
4.	TBLZ Official	Jl. Panglima Polim No. 83, Kemas, Kec. Kota, Kota Kediri
5.	Dele Eli Homemade Bag	Jl. Kawi 1 No 9A, Kec. Mojoroto, Kota Kediri.
6.	Amiracraft By Santie	Jl. Letjend Sutoyo No. 29 Burengan, Kota Kediri.
7.	Tas Makrame	Perum Candra Kirana, Kec. Mojoroto, Kota Kediri.
8.	Native Indonesia	Jl. Melati Raya No. 19, Ngronggo, Kec. Kota, Kota Kediri.
9.	Craft By Dianing	Jl. Masjid Timur No. 456, Kelurahan Banaran, Kota Kediri.

Sumber: Instagram Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Kediri³

Berdasarkan data diatas tersebut ada beberapa produsen tas yang ada di Kota Kediri, salah satunya yaitu CV. Putra Wijaya yang terletak di Perum Cahaya Permata jln. Bence gang 3, Bence, Pakunden, Pesantren, Kota Kediri. Dari beberapa produsen yang diatas, berdasarkan satu wilayah maka ada beberapa yang akan dijadikan suatu perbandingan antara lainnya yaitu TBLZ Official, Native Indonesia dan Adia Bag (CV. Putra Wijaya). Dari

³ Data diolah peneliti, https://instagram.com/disperdagin_kotakediri?igshid=YmMyMTA2M2Y= data diakses dari media sosial instagram pada tanggal 5 September 2022

ketiga perusahaan tersebut masing-masing memiliki kesamaan bahan produk utama di mana bahan yang digunakan pada TBLZ Official yaitu cordura 1000, kanvas, vinil, faceout dan kulit, sedangkan Native Indonesia menggunakan bahan kanvas, cordura 1000 dan pada Adia Bag (CV. Putra Wijaya) menggunakan bahan kanvas, denim, cordura, katun, kain tenun, D1000. Berikut adapun jumlah karyawan dan sistem pengupahan yang diterapkan pada TBLZ Official, Native Indonesia dan Adia Bag (CV. Putra Wijaya).

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan dan Sistem Pengupahan yang Diterapkan
Pada Produsen Tas
Di Kota Kediri

No	Nama Produsen	Alamat	Jumlah Karyawan	Sistem Upah yang diterapkan
1.	Native Indonesia	Jl. Melati Raya No. 19, Ngronggo, Kec. Kota, Kota Kediri.	3	Sistem Upah Waktu (Harian)
2.	TBLZ Official	Jl. Panglima Polim No. 83, Kemasan, Kec. Kota, Kota Kediri	8	Sistem Upah Waktu (Mingguan)
3.	Adia Bag (CV. Putra Wijaya)	Perum Cahaya Permata Blok IV No.3, Pakunden, Kota Kediri.	9	Sistem Upah Borongan

Sumber : Wawancara

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan bahwa untuk Native Indonesia menunjukkan jumlah karyawannya berjumlah 3 orang karyawan

dan mereka menerapkan sistem upah harian. TBLZ Official menunjukkan bahwa jumlah karyawannya berjumlah 8 orang karyawan dan mereka menerapkan sistem upah mingguan. Adia Bag (CV. Putra Wijaya) menunjukkan bahwa jumlah karyawannya berjumlah 9 orang karyawan dan mereka menerapkan sistem upah borongan. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada Native Indonesia cenderung lebih sedikit daripada Adia Bag (CV. Putra Wijaya) yang tergolong lebih banyak di banding perusahaan lainnya, dan sistem upah yang diterapkan disitu juga terlihat berbeda, sistem upah yang diterapkan CV. Putra Wijaya ini menerapkan sistem upah borongan.

Dengan demikian, sistem upah yang diterapkan pada TBLZ Official dan Native Indonesia termasuk dengan sistem upah yang pasti, dengan maksud mereka bisa memprediksi dalam sehari upah mereka mendapatkan upah berapa, sedangkan Adia Bag (CV. Putra Wijaya) mereka menerapkan sistem upah borongan, di mana dengan sistem borongan bagi karyawan produksi, kalau untuk sistem upah borongan karyawan akan menerima upah tertentu untuk setiap proyek yang telah mereka selesaikan dan tidak pasti berapa upah yang akan mereka terima. Sistem upah borongan ini upah akan diberikan pada saat menyelesaikan pekerjaannya dan sesuai dengan proyek yang masuk apabila mereka mengalami sepi proyek, maka tidak ada pula upah yang akan mereka terima, dengan demikian secara tidak langsung hal ini dapat menjadi salah satu dampak dalam berlangsungnya kinerja karyawan. Dengan diterapkannya sistem upah pada setiap perusahaan akan

dapat membawa dampak terhadap kinerja karyawan, seperti halnya pada Adia Bag (CV. Putra Wijaya) dengan sistem upah yang diterapkan sekarang adanya peningkatan kinerja yang dapat berupa kuantitas, efektivitas dan ketepatan waktu yang sesuai dengan indikator-indikator kinerja.

Upah merupakan suatu komponen yang penting dan menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara baik dan giat secara keseluruhan di dalam suatu perusahaan.⁴ Karena dari upah tersebut seorang karyawan dapat memenuhi kelangsungan hidupnya.⁵

Pengupahan kepada seorang pekerja merupakan suatu pemberian upah oleh majikan kepada seorang karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan. Terdapat hadis Rasulullah yang menjelaskan tentang anjuran kepada seorang majikan untuk membayar atau memberikan upah kepada karyawannya ketika mereka telah menyelesaikan suatu pekerjaannya. Yang terdapat dalam hadis berikut ini:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ

أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ . رواه ابن ماجه

Artinya: "Dari Abdullah bin Umar berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibn Majah).⁶

⁴ Nila Juwita Mahulette, Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Adanya Kontrak Kerja pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo), *Jurnal Ilmu Hukum*, 1 (9), 2021, 921.

⁵ Suwanto, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 232.

⁶ Tasmin Tangnrang, Hak-hak Buruh dalam Perspektif Hadis Nabi SAW, *Jurnal Ushuluddin*, 23 (1), 2021, 123.

Maksud dari hadits diatas adalah untuk segera menunaikan hak dari pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya dan untuk meminimalisir sebuah kecurangan dalam pemberian upah, maka dibuatlah sebuah perjanjian kerja yang sudah disepakati. Selain itu juga perlu untuk diperhatikan bahwa keadilan dan kelayakan bagi pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan disebuah perusahaan harus ada yang namanya sumber daya atau orang yang diperkerjakan. Ketika seorang karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya maka mereka berhak untuk mendapatkan kompensasi yang berupa upah. Oleh karena itu, suatu perusahaan berkewajiban untuk membayar atau memberikan upah kepada seorang karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Dan juga dengan menyediakan penunjang lainnya dengan tujuan agar pekerjaan yang mereka kerjakan berjalan dengan baik dan juga memberi kenyamanan bagi karyawan.

Dalam agama Islam menganjurkan kepada seorang majikan agar selalu menghargai apa yang telah karyawan kerjakan dan juga seorang majikan mempunyai kewajiban untuk memberikan atau memenuhi hak serta jaminan terhadap para karyawannya. Sebagaimana yang telah diterangkan di dalam QS. Al-Ahqaf 46:19 yang berbunyi:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.” (QS. *Al-Ahqaf*:19).⁷

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang beriman akan memperoleh derajat dan kedudukan yang tinggi di dalam surga, sedangkan orang kafir akan memperoleh derajat dan kedudukan di dasar neraka (menurut dengan apa yang telah mereka kerjakan) didasarkan pada amal dan ketaatan seorang mukmin dan kemaksiatan bagi orang kafir agar Allah mencukupkan bagi mereka.

Dengan adanya upah yang kurang dapat menimbulkan suatu alasan bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya atau sampai mereka memilih mengambil keputusan untuk mengundurkan diri, dikarenakan adanya faktor beban kerja yang mereka tanggung terlalu tinggi atau upah yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang dibebankan pada mereka. Oleh karena itu, dalam pemberian upah yang adil atau upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja mereka merupakan nilai yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kestabilan organisasi yakni kinerja. Di mana kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan tersebut memiliki kinerja yang

⁷ Enceng Lip Syaripudin, Upah yang Ditangguhkan dalam Konsep Ekonomi Islam, *Jurnal Naratas*, 1 (1), 2018, 13.

baik.⁸ Dalam penilaian kinerja secara individu seorang karyawan akan sangat penting ketika suatu organisasi atau perusahaan akan menentukan kompensasi.

Dalam berbagai organisasi, mereka berusaha meningkatkan suatu kinerja dari sumber daya manusia yakni para karyawan. Tentunya mereka akan bekerja dengan skill yang mereka miliki agar mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Pastinya dengan adanya rasa aman dan nyaman itu secara tidak langsung akan dapat merubah suasana kerja dan berkemungkinan untuk mendorong seorang karyawan untuk lebih semangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang baik.

Pada hakikatnya suatu perusahaan dan seorang karyawan akan saling membutuhkan, karena tanpa adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan, maka suatu perusahaan tersebut tidak akan berjalan secara baik.⁹ Upaya dalam meningkatkan kinerja bagi seorang karyawan salah satunya yaitu sistem kompensasi di mana pihak perusahaan harus memperhatikan masalah upah yang akan diberikan pada karyawannya, sistem upah yang diterapkan pada setiap perusahaan haruslah sesuai dengan apa yang telah dibebankan pada karyawan yang telah ditentukan dan dibagikan secara adil. Dengan diterapkannya sistem upah pada setiap

⁸ Maziah, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar, *Laa Maisyir*, 6 (2), 2017, 65.

⁹ Mahmudah Enny W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 62.

perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan juga dapat memotivasi para karyawan untuk semangat dalam bekerja.¹⁰

Dari hal tersebut, maka sistem pengupahan yang diterapkan pada setiap perusahaan dapat membawa dampak pada kinerja karyawan. Dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang masalah sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Wijaya. Judul yang akan diangkat peneliti adalah **”PERAN SISTEM UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA WIJAYA KECAMATAN PESANTREN KOTA KEDIRI.”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana penerapan sistem upah pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri?
2. Bagaimana peran sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan penerapan sistem upah pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

¹⁰ Septiana, Oey Hannes Widjaja, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2 (3), 2020, 644.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Dari penelitian ini dapat memberikan suatu wawasan, pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pembaca mengenai permasalahan-permasalahan terkait peranan sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Kediri

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembacanya dan juga dapat memberikan wawasan tambahan serta informasi yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dengan permasalahan sejenis.

b. Bagi Mahasiswa IAIN Kediri

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan dan pengetahuan pada mahasiswa IAIN Kediri mengenai peranan sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau pedoman untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan tema penelitian.

d. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bekal tambahan pengetahuan atau suatu informasi atau masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Telaah Pustaka

Berikut telaah pustaka yang digunakan peneliti:

1. Skripsi yang berjudul "Penerapan Sistem Upah Borongan Buruh Roti pada UD Cahaya Niaga di Jorong Kawai Nagari Batu Bulek Kecamatan Lintau Buo Utara dalam Perspektif Fiqih Muamalah" oleh Intan Mariska Aretra (2020), Mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Lampung.¹¹

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan pada UD Cahaya Niaga adalah sistem upah borongan yang mana upah dihitung berdasarkan berapa buah roti yang diproduksi oleh buruh borongan tersebut. Apabila dalam satu hari terdapat 500 pesanan roti maka karyawan harus menyelesaikan pada hari itu juga, apabila dalam pengerjaan roti tersebut belum terselesaikan maka karyawan harus menyelesaikan sampai roti yang diproduksi memenuhi jumlah yang telah ditetapkan walaupun selesai sampai tengah malam. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama

¹¹ Intan Mariska Aretra, "Penerapan Sistem Upah Borongan Buruh Roti pada UD Cahaya Niaga di Jorong Kawai Nagari Batu Bulek Kecamatan Lintau Buo Utara dalam Perspektif Fiqih Muamalah" (*Skripsi*, Lampung, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Lampung, 2020).

menggunakan penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan pada karyawan akan tetapi yang membedakan dalam penelitian ini dan penelitian tersebut terletak pada objek penelitian.

2. Skripsi yang berjudul "Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)" oleh Tria Wahyuni (2020), Mahasiswa dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.¹²

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa di perusahaan tersebut sebelum melakukan pekerjaan tidak memberikan kejelasan terkait upah yang akan diberikan oleh karyawan dan juga dalam penetapan sistem pengupahan pada karyawannya, di sini besaran upah yang diterima setiap karyawan tidak sama rata, padahal pekerjaan yang dilakukan sama-sama melayani pelanggan. Dan juga di sisi lain Rafi Babershop ini tidak memberikan adanya pembagian yang jelas atas pekerjaannya dan tanggung jawabnya secara pasti, maka dari situ perusahaan tidak akan mengetahui mana karyawan yang malas dan mana karyawan yang rajin. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan objek sistem pengupahan kepada karyawan dan kedua penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian kualitatif akan tetapi

¹² Tria Wahyuni, "Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)" (*Skripsi*, Bengkulu, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2020).

ada yang membedakan antara keduanya adalah penelitian ini mengambil objek pangkas rambut sedangkan penelitian tersebut mengambil objek tas.

3. Skripsi yang berjudul "Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus: Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai)" oleh Rika Rezki Lubis (2018), Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.¹³

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa seorang karyawan musiman yang bekerja di gedung ikan asin rejeki maju jaya melakukan penjemuran dan pembelahan ikan asin, dan biasanya karyawan musiman ini masuk kerja tidak menentu karena mereka masuk hanya sesuai dengan permintaan saja, mereka juga akan mendapatkan upah yang sesuai dengan berapa banyak hasil yang didapat dan juga tergantung dengan jam kerja karyawan yang terkadang tidak menentu. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti topik tentang upah dan yang membedakan antara keduanya yaitu penelitian ini fokus pada peran sistem upah pada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan penelitian tersebut fokus pada hubungan tingkat upah terhadap kepuasan karyawan, penelitian ini

¹³ Rika Rezki Lubis, "Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus: Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai)" (*Skripsi*, Sumatera Utara Medan, Universitas Muhammadiyah, 2018).

menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian tersebut menggunakan penelitian kuantitatif.

4. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)" oleh Umi Latifah (2019), Mahasiswa IAIN Kediri.¹⁴

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa dalam pemberian upah perusahaan tahu di CV. Karya Perdana menggunakan sistem borongan. Untuk karyawan penggorengan dan pengemasan di gaji Rp 5.000/baknya, karyawan pemasak di gaji Rp 7.500/masak. Yang mana pada masing-masing gaji akan diberikan setiap hari setelah mereka selesai bekerja. Selain itu juga lingkungan dalam bekerja yang layak juga akan memberikan pengaruh yang cukup besar dalam suatu peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi jika melihat kondisi di CV. Karya Perdana dalam penataan ruangan yang kurang baik akan mengakibatkan kurang optimalnya mereka dalam melakukan suatu pekerjaannya dan juga dalam proses produksinya mereka berada di tempat yang luas dan terbuka, sehingga untuk pencahayaan cukup baik dalam proses produksinya meskipun suhu udara panas yang dihasilkan pada saat produksi tahu tidak mengurangi semangat para karyawan dalam bekerja. Dan karyawan bagian pensablonan plastik mereka berada diruangan tertutup dengan pencahayaan yang kurang

¹⁴ Umi Latifah, "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (*Skripsi*, Kediri, IAIN Kediri, 2019).

mendukung sehingga mereka sedikit terganggu pada saat bekerja. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang upah dan menjelaskan tentang kinerja karyawan, hal yang membedakan antara keduanya adalah penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian tersebut menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini fokus pada peran sistem upah karyawan sedangkan penelitian tersebut fokus pada pengaruh upah dan lingkungan kerja.

5. Skripsi yang berjudul "Peran Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang) oleh Ayu Safitri (2020), Mahasiswa IAIN Kediri.¹⁵

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pada UD. Sumber Rejeki dalam pengupahannya pada karyawan masih dibawah UMR, namun karyawan-karyawan disana dalam menyelesaikan pekerjaannya hasilnya selalu maksimal. Akan tetapi selain upah yang diberikan ada bonus tambahan jika itu ada karyawan yang 1 bulan penuh mereka tidak mengambil libur. Dalam UD. Sumber Rejeki selalu ada motivasi yang diberikan seperti halnya sikap ramah dari pemilik, rasa kekeluargaan dan adanya fasilitas karyawan. dan dengan adanya acuan kompensasi

¹⁵ Ayu Safitri, Peran Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang), (*Skripsi*, Kediri, IAIN Kediri, 2020).

dan motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada setiap karyawannya maka hal ini dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif, hal yang membedakan antara keduanya adalah penelitian ini menggunakan objek UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang, sedangkan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu CV. Putra Wijaya.