

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pada era globalisasi atau era persaingan bebas, para pelaku bisnis dituntut untuk memiliki kesiapan agar dapat melaksanakan roda bisnisnya secara tepat. Perusahaan tidak hanya mempersiapkan langkah-langkah perencanaan strategis guna menjadi pemenang dalam persaingan, tetapi perusahaan juga memprioritaskan kemampuan seseorang yang menjadi penggerak atau orang yang menjalankan strategi. Maka dari itu, sumber daya manusia berperan sangat vital dalam mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh suatu perusahaan maupun organisasi.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan di setiap organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mengatur tenaga kerja yang ada. Manajemen sumber daya manusia yakni suatu proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan guna bisa tercapainya tujuan organisasi, individu, serta masyarakat. Peranan tersebut menjadikan seluruh tenaga bisa berkontribusi dengan efektif pada perusahaan, yang akan membuat tujuan dari perusahaan serta kepuasan kerja bisa terpenuhi. Selain hal tersebut, guna menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan juga wajib memperhatikan beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Hal yang dapat dilakukan

---

<sup>1</sup> M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 1.

guna kualitas kinerja karyawan tetap baik yakni dengan memperhatikan faktor pemberian gaji, kompensasi, dan juga insentif.<sup>2</sup>

Kompensasi ialah bentuk penghargaan atau balas jasa pada seorang karyawan karena pekerjaan yang berhasil dituntaskan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi tersebut bisa berbentuk kompensasi finansial atau kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial yakni berbentuk gaji, tunjangan, bonus (insentif). Sedangkan kompensasi non-finansial dapat berbentuk pelatihan, tanggung jawab atau wewenang, penghargaan kinerja.<sup>3</sup> Pemberian kompensasi berbentuk gaji yang sesuai tentu akan meningkatkan motivasi setiap karyawan pada saat bekerja.

Gaji yakni salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi nilai gaji yang diberikan tentu juga akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja yang harus dilaksanakan karyawan karena karyawan tersebut juga menyadari akan tanggung jawab yang telah diterimanya. Pemberian gaji ini juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan, hal itu karena uang merupakan motivator yang kuat bagi setiap karyawan. Secara psikologis gaji bisa menciptakan kepuasan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Peningkatan kesejahteraan karyawan dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha dan juga produktivitas kerja, ketentuan terkait pengaturan penghasilan yang layak, perlindungan pengupahan, kebijakan pengupahan, penetapan upah/gaji minimum, dan juga pengenaan

---

<sup>2</sup> Purba, S.Y. dan Rahadi, D.R, *Evaluasi Pemberian Upah dan Insentif Karyawan Pada Perusahaan PT. Multi One Plus Dimasa Pandemi*, 34(1), 2021, 84.

<sup>3</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 241.

denda dalam Peraturan Pemerintah difokuskan pada sistem pengupahan menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini hakikatnya mengatur pengupahan menyeluruh yang dapat menjamin kelangsungan hidup dengan layak bagi para karyawan beserta keluarganya sesuai dengan perkembangan dan juga kemampuan dunia usaha.<sup>4</sup>

Kesejahteraan karyawan yakni suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di luar atau di dalam hubungan kerja, dan secara langsung atau tidak langsung bisa meningkatkan produktivitas kerja pada lingkungan kerja yang sehat serta aman. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, pimpinan haruslah menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk kemajuan suatu perusahaan karena juga akan meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja karyawan kurang baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu sangat baik tentu akan berdampak baik bagi perusahaan. Hal yang dilakukan oleh sebuah perusahaan diantaranya ialah pemberian kompensasi, yaitu semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.<sup>5</sup> Karyawan bisa menunjukkan kinerja yang baik umumnya didukung dengan gaji yang sesuai dan standar dengan hidup karyawan tersebut.

---

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

<sup>5</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 269.

Kinerja karyawan KSU BMT Rahmat Syariah Kediri merupakan hal yang sangat penting agar bisa mencapai tujuannya. Pemberian gaji pada karyawan KSU BMT Rahmat Syariah Kediri juga telah sesuai dengan ketentuan yang bisa di lihat dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Indikator Gaji Pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri, KSSU Harum Dhaha Kediri, dan Koperasi Syariah Amanah An-Nuur Kediri**

<b>Indikator</b>	<b>KSU BMT Rahmat Syariah Kediri</b>	<b>KSSU Harum Dhaha Kediri</b>	<b>Koperasi Syariah Amanah An-Nuur Kediri</b>
Kelayakan	Pemberian gaji sesuai dengan UMK Kabupaten Kediri yang bisa dianggap layak dan sesuai.	Pemberian gaji sesuai dengan UMK Kabupaten Kediri yang bisa dianggap layak dan sesuai.	Pemberian gaji sesuai dengan UMK Kabupaten Kediri yang bisa dianggap layak dan sesuai.
Motivasi kerja	Pemberian gaji yang sesuai membuat setiap karyawan termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Pemberian gaji yang sesuai membuat setiap karyawan termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Pemberian gaji yang sesuai membuat setiap karyawan termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
Mampu memenuhi kebutuhan	Gaji yang diberikan secara keseluruhan mampu untuk memenuhi kebutuhan keluarga masing-masing.	Gaji yang diberikan kadang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga masing-masing dan bisa juga kurang.	Gaji yang diberikan secara kadang untuk memenuhi kebutuhan keluarga masing-masing dan bisa juga kurang.

Sumber: Data diolah.

Pada tabel 1.1 bisa di lihat bahwa indikator gaji pada tiga lembaga yaitu pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri, KSSU Harum Dhaha Kediri, dan Koperasi Syariah Amanah An-Nuur Kediri telah memenuhi semua indikator namun pada indikator mampu memenuhi kebutuhan kadang dapat memenuhi tetapi bisa juga belum mampu memenuhi. Pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri pemberian gaji pada karyawannya juga telah layak karena sesuai dengan UMK Kabupaten Kediri, dengan pemberian gaji yang sesuai juga membuat karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja, serta pemberian gaji yang sesuai dengan UMK juga mampu memenuhi kebutuhan setiap karyawan dari lembaga tersebut.

**Tabel 1.2**  
**Peningkatan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Kediri Tahun 2020-2023**

Tahun	Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Kediri
2020	Rp. 2.008.504,16
2021	Rp. 2.033.504,99
2022	Rp. 2.043.422,93
2023	Rp. 2.243.422,93

Sumber: Web Badan Pusat Statistik (BPS).

Pada tabel 1.2 dapat diperhatikan bahwa gaji/upah yang diberikan mengalami peningkatan yang tidak terlalu tinggi dari tahun ke tahun. Memperhatikan kebutuhan pokok yang setiap tahun bahkan setiap bulan selalu melonjak naik, namun menurut karyawan pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri gaji yang sesuai dengan UMK Kabupaten Kediri cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok atau kebutuhan sehari-hari.

Pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri pemberian gaji telah memenuhi indikator gaji, dengan adanya gaji yang sesuai tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis memilih penelitian pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri serta tertarik untuk menemukan kebenarannya dengan memilih penelitian yang berjudul **“Peranan Gaji Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada BMT Rahmat Syariah Kediri”**.

#### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaji pada karyawan KSU BMT Rahmat Syariah Kediri?
2. Bagaimana peranan gaji dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menjelaskan gaji pada karyawan KSU BMT Rahmat Syariah Kediri.
2. Menjelaskan peranan gaji dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna terlebih pada memberi pengetahuan mengenai peranan gaji dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada KSU BMT Rahmat Syariah Kediri.

## 2. Manfaat Bagi Praktisi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan sebagai masukan untuk KSU BMT Rahmat Syariah Kediri sebagai salah satu hal yang dipertimbangkan pada saat menentukan kebijakan serta dapat memberi gaji dan insentif pada karyawan yang memiliki prestasi.
- b. Penelitian mengenai kesejahteraan karyawan untuk selanjutnya dapat dijadikan literatur.

## 3. Manfaat Bagi Akademisi

- a. Bagi pembaca di harapkan bisa menambah pengetahuan positif terutama bagi mahasiswa IAIN Kediri.
- b. Hasil penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.
- c. Terlebih untuk program studi perbankan syariah agar dapat dipergunakan untuk menambah serta melengkapi kontribusi pemikiran.

## **E. Penelitian Terdahulu**

1. Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh). Oleh Arafat mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2022.<sup>6</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang diberikan pada

---

<sup>6</sup> Arafat, "Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)", (Banda Aceh: Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2022).

karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh sudah dapat dikatakan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Hal tersebut karena di masa pandemi, pihak hotel tetap memberi hak-hak karyawan yang berbentuk tidak memutus hubungan kerja namun hanya merumahkan karyawan saja dengan sistem penjadwalan yang bergantian, memberi gaji setengah dari UMR, uang makan, dan pemberian sembako sebagai ganti dari setengah gaji yang diberikan.

Persamaan dengan penelitian Arafat yaitu sama-sama membahas kesejahteraan karyawan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Arafat membahas mengenai kesejahteraan karyawan di masa covid-19, sedangkan peneliti membahas mengenai gaji dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.

2. Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia). Oleh Risdian Saputri mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta pada tahun 2023.<sup>7</sup> Hasil dari penelitian ini yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Motivasi kerja bisa memediasi

---

<sup>7</sup> Risdian Saputri, "*Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)*", (Surakarta: Skripsi UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023).



pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, motivasi kerja tidak bisa memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian Risdian yaitu sama-sama membahas kinerja karyawan dan memiliki variabel yang sama yakni gaji. Kemudian untuk perbedaannya yaitu penelitian Risdian menggunakan 2 variabel sedangkan peneliti menggunakan 1 variabel, selain itu terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Penelitian Risdian menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, peneliti membahas terkait gaji dan kesejahteraan karyawan sedangkan penelitian sebelumnya membahas gaji, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Oleh Nurhayana mahasiswi Universitas Islam Riau pada tahun 2021.<sup>8</sup> Hasil dari penelitian ini yakni gaji dan juga kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.

Persamaan dengan penelitian Nurhayana terletak pada variabelnya yaitu gaji. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Nurhayana membahas mengenai kepuasan kerja karyawan dan memiliki 2 variabel, sedangkan peneliti membahas mengenai

---

<sup>8</sup> Nurhayana, "Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan", (Pekanbaru, Skripsi Universitas Islam Riau, 2021).

kesejahteraan karyawan dengan 1 variabel. Selain itu terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan.

4. Analisis Efektivitas Pembiayaan Murabahah Di Sektor Pertanian Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota (Studi Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk KCP Bagor). Oleh Vannesa Dela Nur Aini mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri pada tahun 2021.<sup>9</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasakan peningkatan pendapatan usaha pertanian yang dijalankan dari bantuan pembiayaan murabahah di sektor pertanian, hal tersebut menunjukkan bahwa pembiayaan murabahah sangat efektif dan bisa meningkatkan kesejahteraan anggota.

Persamaan dengan penelitian Vannesa yaitu sama-sama membahas mengenai kesejahteraan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan, penelitian terdahulu membahas mengenai kesejahteraan anggota sedangkan peneliti membahas kesejahteraan karyawan. Selain itu terletak pada objek penelitian yang digunakan.

5. Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung). Oleh Umi Fadilah mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

---

<sup>9</sup> Vannesa Dela Nur Aini, “Analisis Efektivitas Pembiayaan Murabahah Di Sektor Pertanian Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota (Studi Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk KCP Bagor)”, (Kediri: Skripsi IAIN Kediri, 2021).

pada tahun 2017.<sup>10</sup> Hasil penelitian ini yaitu bahwa besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, upah yang diberikan pada pekerja kebersihan dapat dikategorikan telah memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Namun secara prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung terhadap Cleaning Service belum optimal disebabkan sejak tahun 2015 belum ada kenaikan upah, sedangkan pekerja selalu bertambah setiap tahun.

Persamaan dengan penelitian Umi yaitu sama-sama membahas mengenai kesejahteraan karyawan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Umi menggunakan perspektif ekonomi islam sedangkan peneliti tidak menggunakan. Selain itu perbedaannya terletak pada objek penelitiannya dan variabelnya.

---

<sup>10</sup> Umi Fadilah, “*Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung)*”, (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2017).