

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sudah lebih dari tiga dekade, upaya peningkatan produktivitas menjadi topik utama dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Namun hingga sekarang tampaknya masih jauh dari yang diharapkan. Hasil riset Lembaga Penelitian Politik Internasional, Keuangan, dan Bisnis yang diselenggarakan di California Amerika Serikat, produktivitas sumber daya manusia di Indonesia berada di urutan ke-35 dari 42 negara yang diteliti. Kawasan ASEAN sendiri, yang menduduki peringkat atas adalah Filipina yang berada di urutan ke-8 dan Malaysia di urutan ke-14.¹

Rendahnya produktivitas disebabkan karena beberapa faktor diantaranya kualitas sumber daya manusia yang tidak mampu bersaing, kurangnya perhatian dari pemerintah daerah, mutu pendidikan yang rendah, dan minimnya penghargaan dan insentif bagi karyawan.² Keberhasilan perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai alat untuk menunjang kelangsungan operasional perusahaan.³

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang paling berharga dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan.⁴ Produktivitas akan terus meningkat bila didukung oleh sumber daya terampil, kreatif, cerdas, tekun, ulet dan professional. Selain itu juga harus dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi

¹ Ester Vera Ginting, "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Di Kabupaten X" (2023).

² Candra Wijaya and Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal (2021)*, n.d.

³ Elisia Sinta Ayu, "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Melinfood Nusantara Kabupaten Kediri" (2023): 1–80.

⁴ Muhammad Ridwan Bakhtiar, Ali Samsuri, and Dijan Novia Saka, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri Dan Kantor Cabang Pembantu Blitar)" 20, no. 2 (2021).

oleh karyawan. Sebagai pemegang peran utama dan pengambil keputusan dalam setiap proses, peran tenaga kerja ini perlu diperhatikan dengan benar. Terlebih ketika setiap masalah yang muncul sering kali disebabkan oleh manusia, langkah utama untuk meningkatkan produktivitas adalah memperbaiki tenaga kerja terlebih dulu.⁵ Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut, SDM di suatu perusahaan harus dikelola secara maksimal agar tercipta keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Pertumbuhan produktivitas perlu diukur oleh perusahaan untuk memastikan adanya peningkatan (pertumbuhan positif) demi keberlangsungan perusahaan.⁶

Tenaga kerja menjadi faktor terpenting dalam hal ini, maka dari itu harus dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁷ Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi serta kepuasan kerja.

Indonesia dikategorikan sebagai negara maritim karena luas perairannya lebih besar daripada daratan dan memiliki banyak pulau. Selain itu, Indonesia juga kaya akan sumber daya laut baik hayati maupun non hayati. Salah satu kekayaan non hayati

⁵ Ricky Virona Martono, *Manajemen Produktivitas Dan Efisiensi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2024),

https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Produktivitas_dan_Efisiensi_Im/KYsgEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=produktivitas+tenaga+kerja+adalah&pg=PA184&printsec=frontcover.

⁶ Erlinda Nusron Yunus and Diah Ratna Fauziana, *Peningkatan Produktivitas Secara Menyeluruh*, ed. Putra (Ponorogo, 2023),

https://www.google.co.id/books/edition/Peningkatan_Produktivitas_secara_Menyelu/7WrDEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=produktivitas+tenaga+kerja+adalah&pg=PA41&printsec=frontcover.

⁷ Tanti and Tuwis Hariyani, "Analisa Pengaruh Tingkat Upah Masa Kerja," *Jurnal Universitas Kahuripan Kediri* (2020): 10–16.

yang sangat penting untuk dikembangkan adalah garam.⁸ Garam merupakan salah satu komponen penting dalam sehari-hari. Selain untuk menambah rasa asin, garam juga bermanfaat untuk industri farmasi, pupuk, dan pertambangan.⁹

Dengan luas laut sebesar 3.257.357 km², ironisnya impor garam cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Rata-rata Indonesia mengimpor garam sebesar 2,72 juta ton per tahun, dengan negara asal utama adalah Australia. Berbanding terbalik dengan produksi garam dalam negeri justru cenderung menurun. Berdasarkan data dari Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), produksi garam rata-rata hanya 1,64 juta ton per tahun. Sementara kebutuhan nasional mencapai 4,5–4,9 juta ton per tahun, sehingga masih ada kesenjangan yang harus dipenuhi (KKP, 2024). Kondisi ini menunjukkan ketergantungan Indonesia pada impor garam untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri.¹⁰

Berdasarkan data dari Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) tahun 2025, Jawa Tengah menduduki peringkat kedua provinsi penghasil garam terbesar di Indonesia dengan produksi mencapai angka 536.613 ton. Adapun tabel provinsi penghasil garam tambak terbesar di Indonesia berdasarkan data dari Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) tahun 2025:

⁸ Rabiatul Adawiyah, “Strategi Pemberdayaan Masyarakat Islam Dalam Meningkatkan Ekonomi Petani Garam Di Desa Lengkong Kecamatan Batangan Kabupaten Pati” 3 (2010): 1–17.

⁹ Lestina, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produksi Garam Di Kabupaten Jeneponto Skripsi” (2016).

¹⁰ Dewi Restu Mangeswuri Ramadhan and dan Fauzan Lazuardi, “Transformasi Pergaraman Indonesia” XVI, no. 23 (2025).

Tabel 1. 1
10 Provinsi Penghasil Garam Terbesar di Indonesia
2025

Provinsi	Jumlah Per tahun
Jawa Timur	409.220 ton
Jawa Tengah	283.202 ton
Jawa Barat	47.939 ton
Nusa Tenggara Barat	43.075 ton
Nusa Tenggara Timur	20.542 ton
Sulawesi Selatan	18.954 ton
Aceh	8.931 ton
Bali	3.260 ton
Sulawesi Tengah	382 ton
Gorontalo	189 ton

Sumber data: Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) tahun 2025¹¹

Jawa Tengah sendiri berdasarkan data dari Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) pada tahun 2025 yang lalu menduduki peringkat kedua provinsi penghasil garam terbesar di Indonesia dengan produksi mencapai angka 536.613 ton. Walaupun Jawa Tengah berada diperingkat kedua penghasil garam terbesar di Indonesia setelah Jawa Timur, Jawa Tengah tetap dapat bersaing sebagai penghasil garam terbesar karena memiliki wilayah pesisir yang luas, dukungan iklim yang memadai (terutama saat kemarau panjang), serta banyaknya sentra produksi yang didukung oleh petani garam yang aktif dan adanya upaya fasilitasi dari pemerintah daerah. Sebagai salah satu bagian dari pembangunan integral, Jawa Tengah mempunyai potensi besar di sektor produksi garam.

Teknologi tambak garam di Jawa Tengah lebih adaptif terhadap cuaca tropis dibandingkan Madura, dengan penerapan luas geomembran HDPE di Rembang, Pati, dan Demak yang mencegah kontaminasi lumpur serta menghasilkan garam NaCl

¹¹ “Kementerian Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia,” 2025, https://portaldata.kkp.go.id/portals/data-statistik/prod_garam/summary.

>95%, ditambah sistem pemurnian air tua dan greenhouse salt tunnel untuk kurangi ketergantungan musim hujan.¹² Sementara Madura (Sampang, Pamekasan) baru masif adopsi geomembran sejak 2022 via PT Garam, mayoritas masih metode tradisional berbasis tanah liat dan kincir angin serta abrasi, meski inovasi poligenerasi garam-rumput laut mulai berkembang. Secara keseluruhan, Jawa Tengah unggul dalam diversifikasi tambak selatan seperti Cilacap untuk garam farmasi dan integrasi industri lokal, sedangkan Madura kuat pada skala produksi tapi lambat transisi dari tradisional, menyebabkan fluktuasi lebih tinggi. Beberapa kota penyumbang garam di Jawa Tengah adalah Pati, Rembang, Demak, Jepara, dan Brebes. Berikut ini tabel kabupaten penghasil garam di Jawa Tengah:

Tabel 1. 2
5 Kabupaten Penghasil Garam Terbesar Di Jawa Tengah
2025¹³

Kabupaten	Luas (ha)	Produksi (ton)
Pati	2.838	270.995
Rembang	1.568	160.889
Demak	1.271	57.548
Jepara	501	34.096
Brebes	430	12.785

Sumber Data:Kementerian kelautan dan perikanan 2025

Berdasarkan tabel 1.2 Kabupaten Pati menjadi sentra utama produksi garam di Jawa Tengah dengan luas lahan 2.838 hektare dengan hasil produksi 381.704 ton.¹⁴ Produksi garam bisa semakin naik tiap tahunnya apabila musim kemarau cukup panjang lebih dari 5 bulan yang menjadi faktor penting dalam produksi garam.

¹² Yuliana Ulfidatul Hoiriyah, "Peningkatan Kualitas Produksi Garam Menggunakan Teknologi Geomembran," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 6, no. 2 (2019): 35–42, <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/6684/4202>.

¹³ "Kementerian Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia."

¹⁴ Alfi Hasanah et al., "Peningkatan Kualitas UMKM Kabupaten Pati Melalui Pengenalan Sertifikasi Halal," *Indonesian Journal of Halal* 4, no. 2 (2021): 67–70.

Kabupaten Pati memiliki potensi paling tinggi untuk dijadikan sentral produksi garam di Jawa Tengah sebab memiliki 42.9% dari keseluruhan luas lahan tambak garam di Provinsi Jawa Tengah. Adapun kecamatan yang menjadi penghasil garam di Kabupaten Pati dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3

Luas Lahan Penghasil Garam Terbesar di Kabupaten Pati

2025

Kecamatan	Luas Lahan (hektare)
Batangan	1.321,07
Juwana	657,71
Trangkil	401,17
Wedarijaksa	521,68

Sumber Data: Kementerian Kelautan Dan Perikanan (2025)

Berdasarkan tabel 1.3, Kecamatan Batangan menjadi penghasil garam terbesar diantara tiga kecamatan lainnya dikarenakan memiliki lahan paling luas dibanding yang lainnya. Produksi garam di Kecamatan Batangan tersebar di beberapa desa, di antaranya Desa Pecangaan, Desa Mangunlegi, Desa Lengkong, Desa Jembangan, Desa Bumimulyo, Desa Ketitangwetan, dan Desa Raci. Dengan banyaknya produksi garam di masing-masing desa, maka timbulah perusahaan-perusahaan pengolahan garam agar menjadi siap konsumsi. Garam konsumsi adalah garam dengan kadar NaCL 94,7% atas dasar berat kering dengan kandungan impurities Sulfat, Magnesium dan Calsium maksimum 2% dan sisanya adalah kotoran (lumpur,pasir). Kadar air maksimal 7%.¹⁵ Salah satu perusahaan pengolahan garam menjadi siap konsumsi yang ada di Desa. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati yaitu UD. Sumber Laut.

¹⁵ Rusiyanto, Ety Soesilowati, and Jumaeri, "Diversifikasi produk" (2013): 129–142.

Perusahaan itu telah berdiri sejak 2009 dan sampai saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 22 orang dengan tugas yang berbeda-beda. Berikut tabel pembagian kerja di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati :

Tabel 1. 4
Pembagian Kerja Karyawan UD. Sumber Laut Ds. Lengkong
2025

Pembagian kerja	Jumlah Karyawan
Manager	1
<i>Quality control</i>	1
Teknisi mesin	2
Pengovenan	2
Produksi	4
Percetakan	5
Pengemasan	7
Total	22

Sumber Data : UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati

Berdasarkan tabel 1.4 pembagian kerja di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati terdiri dari 7 bagian yaitu manager, *Quality control*, Teknisi mesin, Pengovenan, Produksi, Percetakan dan Pengemasan. Masing-masing dari mereka juga mendapatkan upah yang berbeda, ada yang harian dan ada juga yang borongan. Bagian manager, *Quality control*, Teknisi mesin, Pengovenan, Produksi, Percetakan dihitung perhari, namun untuk yang bagian pengemasan digaji berdasarkan banyaknya jumlah yang ia kemas dalam seharinya atau biasa disebut upah Borongan.

Elemen yang dianggap memiliki dampak penting untuk memaksimalkan sumber daya manusia yaitu dengan cara pemberian upah yang sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Upah menjadi faktor dominan seseorang menjadi

lebih semangat dan disiplin dalam bekerja untuk tercapainya produktivitas suatu perusahaan.¹⁶

Upah merupakan hal yang esensial dalam hubungan kerja. Hal ini dikarenakan pekerja tidak akan bekerja tanpa imbalan berupa upah. Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan bagi pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Berdasarkan hubungan formal ini, harus tidak dilupakan bahwa buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sudah wajar kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini, maka Upah Minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, biaya hidup (*cost of living*) perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.¹⁷

¹⁶ Muhammad Rusydi and Naidah Naidah, "Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk DI Bulukumba," *Jurnal Ekonomi Balance* 8, no. 2 (2012): 131–140.

¹⁷ Dilli Malianawati Utami, *Pemberian Upah Pekerja Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila* (Surakarta: Enternity Publishing, 2021), https://www.google.co.id/books/edition/Pemberian_Upah_Berlandaskan_Nilai_Nilai/j6QkEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=upah+borongan+adalah&pg=PA19&printsec=frontcover.

Teori upah efisiensi mengatakan, upah yang tinggi akan membuat pekerja lebih produktif. Oleh sebab itu, upah menjadi alat pendorong produktivitas serta memperkuat hubungan kerja karyawan dan pengusaha. Perusahaan juga mendapat keuntungan dari pemberian upah yang tinggi, yaitu dengan peningkatan kinerja karyawan yang membuat perusahaan semakin produktif.¹⁸

Pada bagian pengemasan, mereka diupah 80 rupiah per pax. Dalam sehari mereka bisa menghasilkan 1.000 pax sampai dengan 1.200 pax. Sehingga rata-rata upah mereka berkisar Rp 80.000 sampai Rp 96.000. Upah tersebut diberikan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari kamis dengan 6 hari kerja dan libur pada hari jumat. Besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.¹⁹ Jadi semakin banyak yang dapat mereka kemas semakin besar pula upah yang didapat.

Temuan data-data di lapangan meyakinkan peneliti bahwa upah memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas suatu Perusahaan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pengemasan (Studi pada UD. Sumber Laut Desa Lengkung Kecamatan Batangan Kabupaten Pati)”**.

¹⁸ Jemila Rahmi and Riyanto Riyanto, “Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia,” *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 13, no. 1 (2022): 1–12.

¹⁹ Andriani, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022), <https://repository.iainkediri.ac.id/853/>.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran upah di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati?
2. Bagaimana peran upah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian pengemasan di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa peran upah di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati
2. Untuk menjelaskan peran upah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian pengemasan di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ekonomi sumber daya manusia dan manajemen tenaga kerja terkait peran upah dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai sistem pengupahan, produktivitas tenaga kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia pada industri pengolahan garam maupun usaha skala kecil dan menengah

2. Kegunaan Secara praktis

- a. Bagi Pelaku Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha, khususnya UD. Sumber Laut Desa Lengkong Kecamatan Batangan Kabupaten Pati, dalam menentukan sistem pengupahan yang tepat guna

meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian pengemasan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara pemilik usaha dan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur ilmiah mengenai peran upah terhadap produktivitas tenaga kerja, khususnya pada sektor industri pengolahan garam. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, sumber pembelajaran, dan perbandingan bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pentingnya sistem pengupahan yang sesuai dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi tenaga kerja pada industri pengolahan garam di Kabupaten Pati.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman peneliti mengenai peran upah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, khususnya pada tenaga kerja bagian pengemasan di industri pengolahan garam. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati bagian pengemasan yang berjumlah 7 orang. Penelitian ini hanya membahas peran upah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian pengemasan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh industri pengolahan garam diluar UD. Sumber Laut.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian, ada beberapa yang memiliki keterkaitan dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini akan dipaparkan beberapa hasil penelitian :

1. Penelitian yang dilakukan Evi Nursita Sari dari UIN Syekh Wasil Kediri dalam skripsinya yang berjudul Peran Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Buruh Tani di Desa Mukuh Kecamatan Kayen Kidul Kabupaten Kediri).²⁰ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Upah Borongan memberikan peran penting pada aspek kuantitas kerja dan ketepatan waktu karena buruh tani terdorong bekerja lebih cepat sesuai target luas lahan yang disepakati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah saling membahas tentang peran upah dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada ruang lingkup penelitian sebelumnya yang lebih luas bukan hanya membahas upah borongan saja, tetapi juga membahas upah harian dan objek penelitian yang berbeda, penelitian

²⁰ Evi Nursita Sari, "Peran Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Buruh Tani Di Desa Mukuh Kec. Kayen Kidul Kab. Kediri)" (IAIN Kediri, 2025), <https://etheses.iainkediri.ac.id/18657/>.

terdahulu mengambil objek penelitian di Desa Mukuh Kecamatan Kayen Kidul Kabupaten Kediri sedangkan peneliti mengambil objek di UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati.

2. Penelitian yang dilakukan Shinta Nur Fadhilah dari UIN Syekh Wasil Kediri dalam skripsinya yang berjudul Peran Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Pesantren Putra Wijaya Kecamatan Kota Kediri.²¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem upah CV. Putra Wijaya berperan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Penerapan sistem upah borongan ini dapat membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang sistem upah. Sedangkan perbedaannya objek yang diteliti CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri, sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati.
3. Penelitian yang dilakukan Cahyning Ratri dari UIN Syekh Wasil Kediri dalam skripsinya yang berjudul Penerapan Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Harian UD. Surya Manalagi Desa Bedug Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.²² Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan UD. Surya Manalagi dipengaruhi oleh sistem upah yang telah diterapkan, kondisi lingkungan kerja, dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Persamaan penelitian ini dengan

²¹ Shinta Nur Fadhilah, "Peran Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri" (IAIN KEDIRI, 2023), <https://etheses.iainkediri.ac.id/11642/>.

²² Cahyning Ratri, "Penerapan Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Harian UD. Surya Manalagi Desa Bedug Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri" (IAIN KEDIRI, 2025), <https://share.google/Or37jwZk8d16JJDLO>.

penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang sistem upah terhadap produktivitas. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti yaitu UD. Surya Manalagi Desa Bedug Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati.

4. Artikel karya Valentino Paongan, Mira Labi Bandhaso, dan Djusniati Rasinan dalam JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) yang berjudul Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar.²³ Penelitian ini berfokus pada eksplorasi hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang sistem upah. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti yaitu PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah UD. Sumber Laut Ds. Lengkong Kec. Batangan Kab. Pati.
5. Artikel karya Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, dan Teguh Prasetyo yang berjudul Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran yang sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur (*literature review*). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang kompensasi dalam

²³ Valentino Paongan, Mira Labi Bandhaso, and Djusniati Rasinan, "Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 1 (2024).

meningkatkan produktivitas. Sedangkan perbedaan mendasar antara penelitian terdahulu dengan peneliti terletak pada metode dan objek penelitiannya. Jika penelitian terdahulu bersifat konseptual-universal menggunakan kajian literatur (*secondary data*) untuk merangkum teori kompensasi secara umum, peneliti studi kasus empiris (*primary data*) dengan menguji langsung kondisi riil di lapangan.²⁴

²⁴ Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, and Teguh Prasetio, "Analisis Kompensasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi," *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 3 (2024).