

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan sedikit banyak ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Diperlukan cara dan upaya untuk mendorong setiap tenaga kerja agar bekerja sebaik mungkin di bidangnya masing-masing.

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, pemberian gaji dan tunjangan, dan lain-lain sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil output perusahaan secara keseluruhan.

Masalah prestasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang dan puas atau tidaknya seseorang. Untuk mendapatkan kepuasan tersebut ada harga yang harus dibayar oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Hal tersebut bisa

berupa pemberian gaji, pemberian tunjangan, kenaikan jabatan, atau sebagainya. Pemberian gaji, upah, dan tunjangan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima maka semakin dihargai dan diperlukan posisinya dalam perusahaan tersebut.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah, dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Mangkunegara mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.¹

Pemberian kompensasi berupa upah dan tunjangan lain merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 120.

secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi non finansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).² Pemberian upah yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, upah yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Terpuhinya upah yang diterima akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, karena upah mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan prilakunya dalam bekerja.³

Selanjutnya ditemukan bahwa secara konsisten kepuasan kerja berhubungan kuat dengan motivasi kerja. Jika upah karyawan terpenuhi maka kepuasan kerja sangat baik yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya.⁴ Motivasi yang ada dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 443.

³ Ibid,448.

⁴ A. Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Amara Books, 2006),14.

tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya.

Begitu juga yang terjadi di PT Payung Pusaka Mandiri, dari observasi awal yang peneliti lakukan, terlihat bahwa para karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, hal ini terlihat dari rata-rata karyawan telah bekerja lebih dari tiga tahun meskipun dengan upah yang minimal, hal ini cukup menarik sekali bagi peneliti disaat pertumbuhan ekonomi saat ini menuntut setiap individu meminta imbalan upah yang besar dan layak, ternyata masih ditemukan karyawan yang tetap semangat kerja dan loyal terhadap perusahaan walaupun upah yang diberikan masih stagnan dan terbilang kecil. Seperti temuan awal peneliti bahwa upah minimal bagi karyawan di perusahaan ini kurang lebih sebesar Rp 900.000,- (sembilan ratus ribu rupiah), dengan upah sebesar itu mereka rela menjalani pekerjaan tersebut selama belasan sampai puluhan tahun. Loyalitas para karyawan terbilang cukup tinggi, dilihat dari lama mereka bekerja dan kedisiplinan mereka tidak menurun dengan upah yang diterima. Ini lah yang menjadi alasan kenapa peneliti memilih perusahaan jamu PT Payung Pusaka Mandiri menjadi tempat penelitian ini.

PT Payung Pusaka Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri jamu. Perusahaan ini merupakan perusahaan satu grup dengan PT Rukun Sentosa Abadi yang memproduksi box karton dan produksi kemasan lainnya sehingga untuk kebutuhan

bungkus, box karton perusahaan dapat dipenuhi sendiri oleh perusahaan dalam satu grup. Saat ini perusahaan memiliki karyawan kurang lebih 150 orang mulai level manajemen sampai tenaga harian, rata-rata para karyawan yang bekerja di perusahaan jamu tersebut adalah para warga di sekitar pabrik. Hal ini juga memberikan dampak bagi peningkatan perekonomian sekitar pabrik, tidak hanya mereka yang bekerja secara langsung di pabrik, namun juga bagi mereka yang berjualan dan berdagang di sekitar pabrik tersebut. Saat ini PT Payung Pusaka Mandiri sudah memproduksi puluhan merk jamu untuk segala jenis dan kegunaan masing-masing yang semua produk jamu tersebut sudah terdaftar di Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) Propinsi Jawa Timur, sehingga produk jamu PT Payung Pusaka Mandiri sudah melewati uji dan pengawasan yang ketat dari badan pengawasan yang kredibel dan terpercaya. Naiknya pamor jamu sebagai alternatif pengobatan bagi masyarakat menjadikan perusahaan jamu harus mampu bersaing dengan kompetitor tidak hanya dengan produk dari perusahaan farmasi dengan produk obat modern, namun juga kompetisi dengan sesama perusahaan jamu, apalagi segmentasi pasar yang diperebutkan tidak terlalu besar. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan jamu terpercaya bagi masyarakat, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini karyawan secara konsisten dan terus menerus untuk memperkuat fondasi bisnis perusahaan jamu PT Payung Pusaka Mandiri.

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu, tenaga kerja memiliki posisi yang secara komprehensif lebih lemah. Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-hak karyawan yang salah satu hak tersebut adalah menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Hak-hak tenaga kerja merupakan tanggung jawab majikan atau perusahaan dan begitu pula sebaliknya tenaga kerja memiliki kewajiban untuk berkerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Pada dasarnya, kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Kewajiban majikan adalah memenuhi hak dari pekerja. Dalam sudut pandang Islam, Rasulullah SAW sudah memberikan aturan dan arahan yang jelas, maka untuk itu peneliti bermaksud menarik benang merah ajaran Islam tentang motivasi kerja karyawan muslim pada sebuah perusahaan di era sekarang khususnya di perusahaan jamu PT Payung Pusaka Mandiri Kediri, untuk itu penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul PERANAN UPAH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MUSLIM DI PT PAYUNG PUSAKA MANDIRI KEDIRI.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan diatas, maka fokus penelitian yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem pengupahan di PT Payung Pusaka Mandiri Kediri?
2. Bagaimanakah loyalitas karyawan muslim di PT Payung Pusaka Mandiri Kediri?
3. Bagaimanakah peran upah terhadap loyalitas karyawan muslim di PT Payung Pusaka Mandiri Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan di PT Payung Pusaka Mandiri Kediri.
2. Untuk mengetahui loyalitas karyawan muslim di PT Payung Pusaka Mandiri Kediri.
3. Untuk mengetahui peran upah terhadap loyalitas karyawan muslim di PT Payung Pusaka Mandiri Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para pimpinan perusahaan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan sistem upah, tunjangan, bonus sehingga motivasi karyawan lebih meningkat.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia di perusahaan sub bidang sistem kompensasi karyawan berupa upah, tunjangan dan bonus.

3. Bagi penelitian lanjutan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

E. Telaah Pustaka

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini yang berhasil dihimpun oleh peneliti dalam telaah pustaka adalah sebagai berikut:

1. Yusuf Tamami, melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri (Studi Analisis Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Syariah)” pada tahun 2014.⁵ Pada penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian menurut pandangan manajemen syari’ah terhadap pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif dan promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri, karena sifat prestasi

⁵ Yusuf Tamami, *Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri Studi Analisis Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Syariah*. (Kediri:STAIN Kediri,2014)

berbanding lurus dengan insentif dan promosi jabatan kerja. Begitu juga dengan pemberian fasilitas dan tunjangan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Endri Sulistyawati, melakukan penelitian dengan judul “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Di Pabrik Gula Ngadirejo (Studi Analisis Menurut Manajemen Syari’ah)” pada tahun 2011. Pada penelitian terdahulu, peneliti menitik beratkan pada fokus penelitian ke pandangan manajemen syari’ah terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengembangan tersebut antara lain seperti pengadaan diklat (jenjang karier), penilaian hasil kerja, serta promosi jabatan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.