

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam perekonomian global saat ini, yang ditandai dengan persaingan yang ketat, organisasi harus beroperasi dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Akibatnya, terdapat permintaan yang signifikan untuk personel yang memiliki kemampuan untuk cepat memperoleh kemahiran teknologi, beradaptasi dengan perubahan, dan merespons kemajuan teknologi yang berkembang pesat. Perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memastikan pencapaian berkelanjutan dari tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia yang tidak mampu beradaptasi dan menghadapi tuntutan globalisasi akan mengalami kesulitan dengan perubahan yang terjadi, sehingga dapat menjadi penghambat bagi kemajuan perusahaan. Kurangnya kesadaran ini membuat sumber daya manusia tidak dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan global. Keberhasilan suatu perusahaan seringkali berkorelasi langsung dengan kinerja karyawannya dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Kinerja karyawan tersebut berfungsi sebagai aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja secara luas didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diproduksi oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

---

<sup>1</sup> Novia, syamsuriansyah. Dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 44.

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kontribusinya kepada organisasi, oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja ini guna memastikan pencapaian tujuan strategisnya tercapai<sup>2</sup>.

Berbagai motivasi atau dorongan kerja dapat menjadi daya penggerak seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, baik secara eksternal, maka hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan tentunya memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan menjaga karyawan yang agar tetap berada di dalam perusahaan adalah dengan cara memberikan imbalan jasa atas tenaga kerja yang dikeluarkan kepada perusahaan yaitu berupa gaji.

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang memiliki arti penting bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan membutuhkan gaji untuk mencukupi kebutuhan biaya hidup pokoknya dan keluarga. Sementara bagi perusahaan, gaji merupakan biaya yang wajib dikeluarkan untuk para karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Meskipun sebuah pengeluaran, gaji tidak semata-mata bergantung pada keuntungan perusahaan, melainkan sebagai bentuk kewajiban dan tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hamizar, A, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pegawai: Studi Kasus Pada BPS Maluku. Journal Of Islamic Economic And Business*, 2020. 2(1), hlm. 55-56

<sup>3</sup> Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*, (Jakarta: Raih Asa Sukses/Penebar Swadar Grup, 2016). hlm.4

PT. Ambon Press Intermedia adalah salah satu perusahaan penerbit surat kabar di kota Ambon dengan nama produk “Koran Harian Ambon Ekspres”. Kebijakan kompensasi perusahaan menetapkan bahwa karyawan menerima gaji mereka pada akhir setiap bulan, dengan jumlah yang disesuaikan dengan Upah Minimum yang ditetapkan pemerintah. Kebijakan ini telah dilakukan sejak awal berdirinya perusahaan pada tahun 1999 hingga sekarang. Dengan pemberian gaji tepat waktu maka diharapkan karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, sehingga mempertahankan tingkat kinerja mereka.

Namun, beberapa tahun terakhir perkembangan ekonomi yang kurang stabil yang diperburuk oleh pandemi Covid-19 yang sangat mempengaruhi bisnis di Indonesia dan seluruh dunia, termasuk Kota Ambon. Penurunan ini telah menyebabkan lingkungan bisnis menjadi lesuh, yang berdampak buruk pada PT. Ambon Press Intermedia. Kondisi ini membuat manajemen perusahaan terpaksa menerapkan langkah-langkah penghematan dan pengurangan biaya, yang salah satunya dengan melakukan kebijakan penurunan gaji untuk semua karyawan.

PT. Ambon Press Intermedia saat ini mempekerjakan total 39 orang, terbagi atas dua divisi yaitu, divisi produksi (Redaksi), yang terdiri dari 16 karyawan, dan divisi bisnis, sebanyak 23 karyawan. Dimana sistem pembayaran gajinya dibayar pada setiap bulannya untuk seluruh karyawan. Namun, dalam pelaksanaan pembayaran gaji sering terjadi keterlambatan yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Hasil observasi awal saja di PT. Ambon Press Intermedia dengan mewawancarai salah satu staf perusahaan yang bernama Bapak Alan, beliau

mengatakan bahwa rata-rata gaji karyawan PT. Ambon Press Intermedia sebelum Covid-19 di atas Upah Minimum Provinsi. Namun sejak pandemi Covid-19, perusahaan harus mengambil kebijakan penurunan gaji. Sehingga pendapatan yang diterima karyawan berada di bawah standar Upah Minimum dan belum ada kebijakan perubahan hingga saat ini.

Kebijakan penurunan gaji ini, dapat diterima oleh karyawan karena mereka juga menyadari kondisi perkembangan perusahaan yang kurang baik. Namun demikian, para karyawan merasa pendapatan tersebut belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Oleh karena itu, sebagian karyawan terpaksa harus mencari pekerjaan tambahan di luar peran utama mereka sebagai karyawan perusahaan. Kondisi ini, tentu mengganggu konsentrasi karyawan dalam penyelesaian tugas sering yang tertunda dan fokus terhadap pekerjaan utamanya menjadi terpecah. Keadaan ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, yang berimbas pada penurunan hasil bisnis perusahaan.

Islam tidak menetapkan ketentuan standar upah secara spesifik dan terperinci. Namun penentuannya tetap dilakukan dengan berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadist, berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.<sup>4</sup> Gaji dapat diartikan sebagai penghasilan yang didapatkan tenaga kerja, dalam jangka waktu tertentu seperti bulanan, mingguan, atau harian.

Dalam konteks ekonomi Islam, upah atau gaji disebut 'ujrah', yaitu istilah dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja. Akad transaksi

---

<sup>4</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191

kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan, sehingga sebelum mempekerjakan seseorang, harus diperjelas bagaimana upah atau gaji yang diterima oleh pekerja. Hal ini mencakup jumlah imbalan dan tata cara pembayarannya.<sup>5</sup> Berkaitan dengan pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ<sup>4</sup>

Artinya: “Berilah upah atau jasa kepada yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya”. (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, dan Tarmidzi).<sup>6</sup>

Implikasi dari hadis ini adalah untuk mempercepat pemenuhan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan mereka, sesuai dengan kesepakatan pembayaran gaji bulanan yang telah disepakati sebelumnya. Al-Munawi berpendapat, “diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu.” Penundaan pemberian gaji ketika mampu dianggap sebagai tindakan ketidakadilan, karena melanggar hak pekerja setelah memenuhi kewajiban akad atau kontrak mereka dalam jangka waktu yang disepakati. Perbuatan tersebut melanggar prinsip keadilan yang merupakan landasan etika Islam, sebab menunaikan hak pekerja tepat waktu adalah bentuk tanggung jawab moral dan kewajiban hukum.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,

---

<sup>5</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 4–5

<sup>6</sup> Ibid., hlm. 16-17

penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Islam (Studi Kasus PT. Ambon Press Intermedia)”.

## **B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ambon Press Intermedia?
- b. Bagaimana Pandangan Bisnis Syariah Terhadap Kebijakan Pemberian Gaji di PT. Ambon Press Intermedia?

### **2. Batasan Masalah**

Dari uraian identifikasi masalah di atas, peneliti perlu mengidentifikasi batasan masalah yang menjadi ruang lingkup penelitian ini. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ambon Press Intermedia dalam pendekatan bisnis Islam.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ambon Press Intermedia.
- b. Untuk mengetahui Pandangan Bisnis Syariah Terhadap Pemberian Gaji di PT. Ambon Press Intermedia.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

- a. Bagi penulis: Penelitian ini dapat membantu pengetahuan penulis tentang gaji merupakan salah satu dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait topik yang sama.