

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ini berperan penting dalam setiap perusahaan serta merupakan aset bagi perusahaan dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang disampaikan oleh Unong Uchjana Effendi “kekuatan organisasi terletak pada manusia, bukan teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya”. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secanggih apapun teknologi saat ini, tidak ada artinya jika unsur pelaksana dalam organisasi atau perusahaan tidak berjalan dengan baik. maksud unsur pelaksana yaitu manusia atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Matoyo mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien.<sup>1</sup>

Pemberian kompensasi terhadap karyawan bisa meningkat tiap tahun disebabkan karena meningkatnya juga permintaan dari pasar terhadap produksi suatu perusahaan. Sehingga perusahaan memutuskan untuk memberikan kompensasi agar semangat kerja para karyawan dapat bertambah dengan harapan bahwa produk yang dihasilkan

---

<sup>1</sup>[Http://Sulaiman.Blogdetik.Com/2008/10/06/Su7as-Pelatihan-Dan-Pengembangan-Sdm/Diakses Tanggal 1 September 2022](http://Sulaiman.Blogdetik.Com/2008/10/06/Su7as-Pelatihan-Dan-Pengembangan-Sdm/Diakses Tanggal 1 September 2022).

juga bertambah jumlahnya. Dan jika terjadi penurunan produktivitas dan semangat kerja pegawai maka pemberian kompensasi perlu ditingkatkan.<sup>2</sup>

Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, yang menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan atasan. Perjanjian tersebut berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kewajiban yang utama bagi atasan adalah membayar upah atau gaji kepada pekerjanya, sedangkan kewajiban pekerja adalah mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan teliti dan benar.<sup>3</sup>

Dalam Al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh dalam Surah At-Taubah (9) ayat 105 berikut ini:

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ ﴾

*Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

---

<sup>2</sup>Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 541

<sup>3</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 291

Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak berhasil mencapai tujuannya karena tidak dapat mengatur dan memotivasi karyawannya, sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningginya tingkat absensi kerja menurunnya jumlah produksi dan meningkatnya turn over karyawan di perusahaan yang bersangkutan.<sup>4</sup>

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menerapkan suatu sistem insentif yang layak dan adil, baik untuk kepentingan karyawan, maupun untuk kepentingan perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan contohnya saja dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, pemogokan, konflik dan lain-lain, disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, pemogokan, konflik dan lain-lain, disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dengan demikian pemberian

---

<sup>4</sup>Tiolinaevi, *Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan* (Yogyakarta: UPN Veteran, 2009), h. 56

kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Bagi perusahaan atau orang yang memberi kerja, kompensasi merupakan bagian dari biaya yang akan ikut mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan di peroleh oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji atau upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macamasuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Ibid.,h.4

<sup>6</sup>Ibid., h. 542

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi ini perusahaan pastinya akan meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan guna untuk mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja semangat dan penuh rasa tanggung jawab dan professional dalam pekerjaannya.<sup>7</sup> Pengertian produktivitas secara umum adalah output dibagi dengan input, dalam suatu proses terjadi nya transformasi input menjadi output, input terdiri atas tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja informasi serta modal kerja. Pengertian output adalah barang-barang jasa yang memiliki nilai tambah.<sup>8</sup>

Pemberian kompensasi Terhadap karyawan yang dilakukan UD. KIMIA TANI dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan perlu adanya strategi untuk dapat terus bertahan dalam persaingan perdagangan yang semakin pesat. Jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Begitu juga dengan UD. KIMIA TANI di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu yang bergerak dibidang penjualan Pupuk dan Obat-obatan. Pemberian kompensasi akan berpengaruh kepada produktivitas dan semangat kerja karyawan yang akan berakibat kepada meningkat dan menurunnya penjualan. Peneliti melihat UD. KIMIA TANI sudah menerapkan ilmu

---

<sup>7</sup>Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 208

<sup>8</sup>Darsono dan Siswandoko, *Manajemen SDM Abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2018), h. 168

manajemen SDM melalui kompensasi dan berharap memiliki produktivitas. Peneliti juga melihat adanya kesenjangan penerapan kompensasi. Seperti belum terealisasi nya upah minimum, tidak ada nya jaminan sosial dan kesehatan.<sup>9</sup> Dimana karyawan menjadi bermasalah pada saat jam kerja yang berakibat pada produktivitas kerja karyawan.

Dari berbagai masalah yang dijelaskan di atas menggambarkan bahwa, UD. Kimia Tani memiliki beberapa masalah yang berkaitan dengan penerapan kompensasi, yang dapat menimbulkan pertanyaan bagaimana bagaimana sistem Kompensasi pada UD. KIMIA TANI, apakah pemberian Kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, apakah pemberian kompensasi pada UD. KIMIA TANI sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam?

Karena itu penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan UD. KIMIA TANI Menurut Ekonomi Islam”**

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah pada rumusan masalah maka penulis disini membatasi masalah hanya pada sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan UD. Kimia Tani.

---

<sup>9</sup>Yusi, karyawan UD. Kimia Tani, Wawancara 10 September 2022

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana sistem Kompensasi pada UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu?
2. Apakah pemberian Kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD. KIMIA TANI Bengkulu?
3. Apakah pemberian kompensasi pada UD. KIMIA TANI sesuai dengan perspektif ekonomi Islam?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari Rumusan Masalah Yang diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem Kompensasi pada UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu.
2. Untuk mendeskripsikan apakah pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui perspektif Ekonomi Islam terkait sistem Kompensasi pada UD. KIMIA TANI.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h. 23

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh serta untuk menambah pengalaman dan wawasan yang baik dalam bidang penelitian pendidikan maupun penulisan karya ilmiah.

### **b. Bagi Perguruan Tinggi**

Sebagai sumber bahan kajian yang dapat dimanfaatkan bagi penelitian selanjutnya dengan studi kasus sejenisnya khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

### **c. Bagi UD. KIMIA TANI**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dilakukannya penelitian lanjutan sehingga dapat dihasilkan rekomendasi yang lebih baik dalam hal penerapan sistem kompensasi di perusahaan dan memberikan bantuan pemikiran sebagai pertimbangan upaya meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan.<sup>11</sup>

## **F. Penelitian Terdahulu**

1. Nikita Maharani, 2019. *Analisis Penerapan Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kc Madiun Semarang*: Fakultas Perbankan Syariah IAIN Ponegoro Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimanakah penerapan motivasi terhadap kinerja

---

<sup>11</sup>Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h. 23



karyawan, untuk mengetahui bagaimanakah penerapan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimanakah dampak penerapan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dan pendekatan kualitatif yang mana hasilnya bank BRI Syariah KC Madiun dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan harus terus berpedoman pada peraturan perusahaan bank BRI Syariah tahun 2018-2020 dipertahankan dan lebih dioptimalkan lagi agar kinerja karyawan semakin lebih efektif dan pemberian kompensasi juga harus terus berpedoman pada peraturan perusahaan sehingga kedua pihak nantinya tidak ada yang dirugikan antara satu dengan yang lainnya sehingga, dan pemberian bonusnya harus sesuai dengan perjanjian awal sehingga mengefektifkan pengadaan karyawan.<sup>12</sup>

2. Wulan, Arie Ambarwati penelitian dengan judul *Sistem Kompensasi Dalam Bidang Asuransi (Studi Kasus Pt. Asuransi Sinar Mas Malang)*, hasil penelitian, Sistem pemberian kompensasi di industry asuransi ada 2 yaitu: a. Sistem Administrasi dengan system 1) Point pencapaian 2) Indikator pencapaian. b. Sistem Marketing dengan

---

<sup>12</sup>Anjar Kususanah, *Analisis Penerapan Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kc Madiun* (Semarang: Fakultas Perbankan Syariah IAIN Ponegoro, 2019), h. 88

- system 1) Point reward 2) Indikator pencapaian. Dalam melaksanakan system kompensasi terkendala banyak hal:
- a. Evaluasi target pencapaian
  - b. Sosialisasi target pencapaian yang belum memenuhi sasaran.<sup>13</sup>
3. Khafsah Situmorang dkk dengan judul penelitian *Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV)* hasil penelitian Salah satu pendidik di SDN 014687 Rawang Pasar IV mengatakan bahwa adanya kompensasi juga mendorong kinerja pendidik lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada jabatan yang dipegang masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Kehadiran pendidik dalam memberikan layanan bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkan aturan. Pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan statusnya dan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh agar terus memotivasi pendidik dalam menjalankan tugas.<sup>14</sup>
4. Hendra Saputra dkk dengan judul penelitian *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan*

---

<sup>13</sup>Wulan dan Arie Ambarwati, *Sistem Kompensasi Dalam Bidang Asuransi (Studi Kasus Pt. Asuransi Sinar Mas Malang)* (Malang: STIE Indonesia Malang, 2016), h. 90

<sup>14</sup> Khafsah Situmorang dkk, 'Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV)', *Jurnal Edumaspul* Vol. 6 No. 1, 2022), h. 76

*Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv.Nizam Al Barokah Banjarmasin* hasil penelitian Kompensasi yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan memang harus tepat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar memiliki produktivitas yang tinggi kepada perusahaan dan Sistem kompensasi yang diberlakukan CV. Nizam Al-Barokah selama ini memang sudah termasuk adil kepada seluruh karyawannya, akan tetapi dari sistem yang selama ini dijalankan masih ada kecenderungan yang terjadi dilapangan inilah yang membuat menurunnya produktivitas kerja. Guna mengatasi permasalahan penurunannya produktivitas karyawan di CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin harus melakukan perbaikan-perbaikan kepada sistem pemberian kompensasi agar kecenderungan yang terjadi bisa menurun dan meningkatnya produktivitas kerja. Setiap perusahaan dapat memutuskan apakah kompensasi yang diberikan seluruhnya dalam bentuk uang dan tidak. Perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang sebaikbaiknya. Karena sebagian besar karyawan cenderung memilih seluruh kompensasi yang didapatkan dalam berbentuk uang. Aspek kecenderungan ini disebabkan jika para karyawan menerima bentuk uang maka akan semakin leluasa untuk melakukan belanja atau membeli kebutuhan yang dikehendaki. Gaji yang

diberikan sesuai dengan skala gaji yang diterapkan oleh kantor pusat, sesuai dengan jabatan, tingkat jabatan atau golongan dan masa kerja yang telah disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Di samping gaji pokok, para karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin juga memperoleh tunjangan tetap (fungsional) dan berbagai tunjangan lain sesuai ketentuan yang ada, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Tua dan lainlain. Dan rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh CV. Nizam AlBarokah Banjarmasin meningkatkan produktivitas belum maksimal, karena terbatas hanya merancang gaji pokok dan tunjangan saja, tanpa mengaitkan dengan pemberian penghargaan terkait dengan bonus sesuai pencapaian kinerja, organisasi, unit, maupun individu.<sup>15</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang gejala yang ada, yaitu sesuai dengan keadaan gejala pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif tidak memerlukan manajemen atau kontrol perilaku.

---

<sup>15</sup> Hendra Saputra dkk, 'Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv.Nizam Al Barokah Banjarmasin', *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No. 6, 2018), h. 44

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.<sup>16</sup>

Dengan dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif, peneliti ingin menggali informasi terkait “Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kimia Tani Bengkulu Menurut Ekonomi Islam”. Pendekatan normatif-sosiologis dipilih peneliti karena peneliti langsung terjun kelapangan, peneliti akan melakukan teknik wawancara mendalam kepada beberapa pekerja. Peneliti akan melakukan wawancara kepada beberapa informan yang dianggap tepat untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

## **2. Waktu dan Lokasi**

Waktu penelitian dimulai pada bulan 20 Oktober sampai 24 Mei 2023. Lokasi penelitian ini di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu. Lokasi ini dipilih karena terdapat toko pupuk yang sudah berjalan beberapa tahun dan memiliki gudang penyimpanan yang memiliki distributor di berbagai daerah.

## **3. Informasi penelitian**

Teknik pengumpulan informan dalam penelitian ialah menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

---

<sup>16</sup>Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h. 13

Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.<sup>17</sup> Informan penelitian yang di dapat oleh penulis adalah Pemilik dan Karyawan dari UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota bengkulu. Yang berjumlah 5 orang, 1 pemilik 1 perempuan dan 4 laki-laki. Terdiri dari 1 orang pemilik 4 orang karyawan.

#### 4. Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data

##### a. Sumber Data

1) **Data Primer**, data yang diperoleh dari sumbernya langsung dari lapangan untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey ataupun observasi.<sup>18</sup> Wawancara langsung dengan informan yaitu pemilik dan karyawan.

2) **Data Sekunder**, data yang diperoleh dengan jalan penelitian pustaka, yaitu berasal dari buku-buku atau arsip-arsip Karya Ilmiah Terdahulu, secara tertulis maupun elektronik yang diakses melalui website yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Fachri Firdaus dkk, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021) h. 178

<sup>18</sup> Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), h.168

<sup>19</sup> Boedi Abdullah Dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)* (Jakarta: PT BUMI AKSARA, 2009), h. 62

## **b. Teknik Pengumpulan Data**

### **1) Observasi**

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti, baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Margono, observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan observasi secara langsung pada tempat penelitian yaitu UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu sesuai dengan fakta atau kenyataan yang menjadi perhatian yaitu mengenai Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Ekonomi Islam.

### **2) Wawancara**

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk menggali informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat menghasilkan makna dalam suatu topik tertentu, wawancara yang digunakan yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang mendalam dari responden. Dalam hal ini peneliti mewawancarai pemilik dan 4 orang karyawan yang bekerja UD. KIMIA TANI. Jadi

dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.<sup>20</sup>

### 3) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Alasan penggunaan teknik ini adalah karena dapat digunakan sebagai bukti fisik dalam penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data berupa arsip atau dokumen-dokumen untuk melengkapi data yang diperlukan. Contoh dokumen yang bisa diambil yaitu dalam bentuk tulisan misalnya catatan sejarah kehidupan (Life Histories), dokumen yang berbentuk gambar misalnya bisa diambil dari foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain, dokumen yang berbentuk karya misalnya dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Teknik dokumentasi menjadi lebih lengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara karena teknik ini dapat membuktikan bahwa peneliti yang dilakukan benar

---

<sup>20</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 224



adanya dan hasil penelitian yang diperoleh merupakan fakta yang terjadi lapangan.<sup>21</sup>

## **5. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu menganalisis data yang terkumpul lalu diuraikan kemudian disimpulkan dengan metode atau cara berpikir induktif, yaitu menarik kesimpulan dan fakta yang kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum. Dalam hal ini fakta yang umum adalah Sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu kemudian ditinjau dalam etika bisnis Islam agar didapat kesimpulan.

## **H. Sistematika Penulisan Skripsi**

Pada dasarnya sistematika adalah gambaran-gambaran umum dari keseluruhan ini, sehingga mudah di cari hubungan antara satu pembahasan dengan yang lain (menurut sistem, sistem adalah suatu cara metode yang disusun secara teratur). Proposal ini terdiri dari dua Bab, dengan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang di sesuaikan dengan kebutuhan penulisan dan pembahasan bab yang di maksudkan. Berikut ini atau sistematika dari penulisan ini, yaitu:

---

<sup>21</sup>Nurul Zuriah, *Metedologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan : Teori Aplikasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2011), h.191

## **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri dari Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan terkait Sistem pemberian kompensasi di UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu dan Upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi di UD. KIMIA TANI.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai kerangka teoritik tentang sistem pemberian kompensasi UD. KIMIA TANI yang ada di Jl. Salak raya, Kota Bengkulu, pemberian kompensasi meningkatkan produktivitas karyawan di UD. KIMIA TANI dan Pemberian kompensasi pada UD. Kimia Tani menurut Ekonomi Islam.

## **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Terdiri dari Latar Belakang Pendirian Bisnis, Lokasi UD. Kimia Tani, Aspek-aspek kegiatan perusahaan, Struktur Organisasi, dan Deskripsi jabatan.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari Hasil Penelitian yang menguraikan tentang paparan data atau temuan penelitian yang disajikan dalam sebuah pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan penelitian dan hasil analisis data. Paparan tersebut diperoleh dari pengamatan, wawancara, dan deskripsi

informasi lainnya. Pembahasan yang memaparkan tentang penelaahan lebih dalam terkait data hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini Merupakan bagian akhir dari penulisan yang akan menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan ini. Bagian ini menunjukkan jawaban pada bagian permasalahan diatas yang berisi kesimpulan dan saran.

