BAB I
PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kegiatan ekonomi sendiri merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan serta taraf hidup masyarakat. Peningkatan aktivitas ekonomi akan berdampak pada terpenuhinya berbagai kebutuhan masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari individu perlu bekerja, sehingga diperlukan ketersediaan lapangan pekerjaan yang memadai agar mampu menyerap tenaga kerja. Hal ini menjadi penting mengingat jumlah angkatan kerja cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Indonesia sendiri merupakan Negara yang kaya akan sumber daya alam, tetapi masyarakatnya sendiri belum mampu memanfaatkan kekayaan tersebut dengan baik.[2]

Pada hakikatnya setiap manusia menginginkan suatu kondisi kehidupan dengan kondisi yang layak dan dalam keadaan sejahtera. Kesejahteraan tersebut menjadi landasan penting bagi terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari, yang mencakup pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan. Dengan tercapainya tingkat kesejahteraan yang memadai, individu dapat menjalani aktivitas hidup dengan lebih stabil, produktif, serta mampu merencanakan masa depan secara lebih terarah. Dalam tujuan untuk mencapai kehidupan yang

[2] Wika Undari dan Anggia Sari Lubis, *Usaha Mikro Menengah (UMKM) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*, Jurnal Penelitian Sosial Humaniora, Vol. 6, Nomor 1, 2021, hal. 32.

sejahtera langkah yang dilakukan salah satunya dengan mendirikan suatu usaha. Berdirinya suatu usaha bisa menjadikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, sehingga masyarakat yang belum memiliki pekerjaan dengan bekerja pada tempat usaha tersebut.[3]

Kesejahteraan sendiri merupakan upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri seperti gaji atau upah, bonus, berbagai tunjangan, dll. Program ini merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Kesejahteraan tersebut dapat dipahami sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai upaya guna memenuhi kebutuhan karyawan secara optimal. Tingkat kesejahteraan karyawan pada sektor UKM pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu yang paling menentukan adalah jumlah upah yang diterima oleh pekerja. [4]

Upah pada dasarnya merupakan salah satu unsur dalam perjanjian kerja yang telah ditetapkan antara pemberi kerja dan karyawan atau buruh dengan mengacu pada ketentuan pemerintah. Setiap bentuk usaha yang dilakukan manusia pada akhirnya akan menghasilkan suatu output. Oleh

---

[3] Kdeni dan Ninik Srijani, *Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat,* Equilibrium, Vol. 8, Nomor 2, 2020, hal. 194.

[4] Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hal. 185.

karena itu, keberlangsungan suatu usaha sangat bergantung pada tingkat produktivitas yang dihasilkan dari tersebut.[5]

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, upah diartikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemeberi kerja atau pengusaha. Pembayaran tersebut ditetapkan dan diberikan sesuai dengan kesepakatan kerja, perjanjian, atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja beserta keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan.[6] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwasanya kesejahteraan pegawai sebagai bentuk upaya pemenuhan kebutuhan material dan spiritual, baik dalam hubungan kerja maupun diluar pekerjaan. Pemenuhan tersebut berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, terutama apabila didukung oleh lingkungan kerja yang sehat dan aman.[7]

Lingkungan kerja yaitu segala aspek yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.[8] Dengan memperhatikan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan

---

[5] A. Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006).

[6] Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237.

[7] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

[8] Nitisemito, *Manajemen Personalia*. (Ghalia Indonesia: Jakarta, 1996). hal. 24

nyaman, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih optimal.

Tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan ketenangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta memberikan kesan positif yang pada akhirnya mendorong peningkatan semangat kerja. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga karyawan menjadi lebih mudah menyerah dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif meliputi aspek seperti kenyamanan fisik, kerjasama antar karyawan, dan perlindungan tenaga kerja memegang peranan krusial dalam mendorong produktivitas dan stabilitas pekerjaan di sektor UKM. Lingkungan kerja yang baik juga membantu menahan angka keluar-masuk tenaga kerja dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.1 Data Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Kabupaten Trenggalek, Agustus 2021 Agustus 2024[9]

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan Agustus 2023-Agustus 2024	
(1)	(2) Orang	(3) Orang	(4) Orang	(5) Orang	(6) Orang	(7) Poin
Penduduk Usia Kerja	569.574	571.915	599.807	603.008	3.201	0,53
Angkatan Kerja	412.144	411.820	484.167	482.897	-1.270	-0,26
-Bekerja	397.576	389.711	462.262	464.079	1.817	0,39
-Pengangguran	14.568	22.109	21.095	18.818	-2.277	-10,97
Bukan Angkatan Kerja	157.430	160.095	115.640	120.111	4.471	3,87
	Persen	Persen	Persen	Persen	Poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,53	5,37	4,52	3,90	-0,62	
-Laki-laki	4,4	6,98	4,89	4,36	-0,53	
-Perempuan	2,31	3,03	4,08	3,31	-0,77	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	72,36	72,01	80,72	80,08	-0,64	
-Laki-laki	85,69	86,15	89,02	89,94	0,92	
-Perempuan	59,32	58,17	72,45	70,27	-2,18	

Sumber: trenggalek.bps.go.id, diolah oleh peneliti 2025

Dalam data ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek tahun 2024 memberikan gambaran penting tentang kontribusi sektor lokal terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat. Menurut BPS Kabupaten Trenggalek, pada Agustus 2024 jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 482.897 orang, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 80,08 %. Dari jumlah tersebut**,** 464.079 orang dilaporkan bekerja, menunjukkan peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Sektor

[9] Data Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Kabupaten Trenggalek, Agustus 2021 Agustus 2024, dalam https://trenggalekkab.bps.go.id/id , diakses pada 21 November 2025

pertanian menjadi penyumbang tenaga kerja terbesar dengan tambahan 46.794 orang, sementara sektor manufaktur dan jasa mengalami penurunan pekerja masing-masing sebesar 43.752 dan 1.225 orang. Selain itu, persentase pekerja di sektor formal berada di angka 25,09% (116.438 orang), yang menurun dibanding Agustus 2023. Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) Trenggalek pada periode ini tercatat 3,90%, juga menurun dibanding Agustus 2023.

Dengan adanya hal tersebut, keberadaan UKM Djaki Jaya Pancing ini berperan penting dalam menyerap tenaga kerja dari masyarakat sekitar, sehingga mampu menyediakan peluang kerja dan turut meningkatkan pendapatan rumah tangga. Dengan demikian, keberadaan UKM Djaki Djaya Pancing memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat serta mendukung pertumbuhan perekonomian daerah secara berkelanjutan. Peran UKM ini semakin penting terutama di kawasan pedesaan, di mana sebagian besar penduduk bekerja di sektor pertanian, perkebunan, dan kegiatan buruh dengan tingkat pendapatan yang relatif terbatas guna memenuhi kebutuhan hidupnya. UKM sendiri menjadi trobosan lain bagi masyarakat pedesaan yang dimana mereka ingin meningkatkan perekonomian tanpa memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi tetapi hanya memerlukan skill, keterampilan, kemampuan, kecekatan dan ketekunan serta kedisiplinan para pekerja dan faktor penjunjang yang lainnya.

UKM Djaki Jaya Pancing sendiri telah berdiri sejak tahun 2017, dimana saat ini memiliki kurang lebih 45 karyawan. Karyawan tersebut tidak hanya berdomisili dari Desa Karangsoko saja namun juga ada yang berada di desa lain. Perbedaan ini tidak menjadikan penghalang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Sistem pemberian upah yang diterapkan kepada karyawan pada usaha ini menggunakan sistem upah borongan**,** yaitu mekanisme pengupahan yang didasarkan pada jumlah pekerjaan atau hasil kerja tertentu yang telah disepakati sebelumnya antara pemberi kerja dan pekerja.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Djaki Jaya Pancing

Bagian	**Jumlah karyawan**
Rangkaian lumut	7 Orang
Mata pancing cabang 2	9 Orang
Mata pancing cabang 3	12 orang
Rangkaian Gombyok	10 0rang
Mata pancing cabang 9	7 Orang
Jumlah	**45 Orang**

Sumber: UKM Djaki Jaya Pancing, diolah oleh peneliti 2025

Setiap pekerja memiliki bagian masing-masing sesuai dengan pembagian tugas yang sudah ditentukan diawal. Untuk bahan produksi biasanya para karyawan mengambil langsung ke tempat uasaha tersebut kemudian setelah sudah jadi disetorkan kembali gudang tempat usaha tersebut. Dalam pelaksanaan perkembangan usaha ini sering mengalami

pasang surut. Semakin berkembangnya usaha ini pastinya tidak memungkinkan menutup terjadinya masalah seperti halnya dalam pemberian upah kepada karyawan. Pemberian upah diberikan tergantung pada tingkat kinerja karyawan, jadi karyawan yang memiliki semangat kinerja tinggi mereka akan mendapatkan upah tinggi. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan melemah maka pendapatan upah yang mereka dapatkan juga sedikit berakibat pada jumlah yang mereka produksi.[10]

Besaran pendapatan yang diterima karyawan tersebut kemudian berkontribusi langsung terhadap peningkatan pendapatan rumah tangga, terutama dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari yang bersifat pokok, seperti pangan, sandang, dan biaya pemeliharaan tempat tinggal. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, pendapatan yang diperoleh juga memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tambahan yang bersifat peningkatan kualitas hidup, seperti pembelian telepon genggam guna mendukung komunikasi dan aktivitas sosial, serta pembelian perhiasan emas yang tidak hanya berfungsi sebagai aksesori tetapi juga sebagai bentuk investasi jangka panjang. Pendapatan yang cukup memadai ini pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan keluarga dalam mengelola keuangan, memperluas pilihan konsumsi, dan memperkuat stabilitas ekonomi rumah tangga secara keseluruhan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menunjang kesejahteraan karyawan pada UKM Djaki Jaya Pancing ini.

[10] Erna(Pemilik usaha), *Wawancara observasi awal*, 2 November 2025

Lingkungan kerja yang efektif dan aman menjadi salah satu perhatian utama dalam pengelolaan usaha. Kenyamanan karyawan bisa dilihat dari kondisi fisik tempat kerja yang aman, nyamanan, serta hubungan antar individu didalamnya. Pemilik usaha menekankan pentingnya kerja sama antar pegawai, mengingat keberhasilan operasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan tim yang saling mendukung. Pemilik usaha juga berupaya membangun komunikasi yang baik, menjaga sikap saling menghargai serta menciptakan suasana kerja yang bersifat kekeluargaan. Pola interaksi tersebut dimaksudkan untuk memperkuat kedekatan emosional antara pemilik dan karyawan, sehingga setiap karyawan merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugasnya. Dalam proses supervisi, pemilik usaha berusaha memberikan arahan secara bijaksana dengan menghindari bentuk teguran yang bersifat menjatuhkan. Sebaliknya, pemilik lebih mengedepankan pendekatan persuasif sehingga karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, kendala, maupun kebutuhan terkait pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memperkuat hubungan interpersonal,serta meminimalisir konflik internal.[11]

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Rifai, dengan judul "Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan", menyatakan bahwa bahwa perusahaan tersebut menerapkan berbagai sistem upah

[11] Erna(Pemilik usaha), *Wawancara observasi awal*, 2 November 2025

seperti upah satuan waktu, upah satuan hasil, upah lembur, dan upah borongan dan penelitian tersebut menekankan bahwa upah berpengaruh langsung terhadap motivasi, produktivitas, serta kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut hanya berfokus pada hubungan antara sistem upah dan kinerja, sehingga belum mengkaji lebih jauh bagaimana pemberian upah tersebut berdampak pada tingkat kesejahteraan ekonomi karyawan, khususnya dalam konteks pemenuhan kebutuhan rumah tangga.[12]

Penelitian ini dilakukan karena peneliti melihat bahwa kebijakan upah dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menunjang kesejahteraan ekonomi karyawan, khususnya pada usaha kecil menengah (UKM). Dalam praktiknya, masih terdapat UKM yang menerapkan sistem pengupahan sederhana dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya diperhatikan, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan kerja serta tingkat kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan upah dan kondisi lingkungan kerja yang diterapkan di UKM Djaki Jaya Pancing dalam menunjang kesejahteraan ekonomi para karyawannya.

Selain itu, penelitian ini dilakukan karena peneliti menemukan adanya kondisi menarik di UKM Djaki Jaya Pancing, yaitu penggunaan sistem upah borongan yang disesuaikan dengan hasil produksi karyawan

[12] Muhammad Rizal Rifai, *Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, 2022.

serta adanya hubungan kerja yang harmonis dan bersifat kekeluargaan antara pemilik usaha dan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya pendapatan, tetapi juga oleh suasana dan kenyamanan lingkungan kerja.

Penelitian ini juga dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai penerapan kebijakan upah dan lingkungan kerja pada usaha kecil menengah dalam perspektif ekonomi Islam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan, khususnya di bidang ekonomi dan bisnis Islam, serta menjadi bahan masukan bagi pelaku usaha dalam menciptakan sistem kerja yang lebih baik dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Selain itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena dilakukan pada UKM Djaki Jaya Pancing di Desa Karangsoko Kabupaten Trenggalek, Alasan lain peneliti memilih UKM Djaki Jaya Pancing sebagai lokasi penelitian karena usaha tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian mengenai upah, lingkungan kerja, dan kesejahteraan ekonomi karyawan. UKM ini menjalankan sistem produksi secara langsung dengan melibatkan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan observasi, wawancara, dan memperoleh data secara mendalam terkait kondisi kerja yang sebenarnya di lapangan.

UKM Djaki Jaya Pancing dipilih karena usaha ini masih menggunakan sistem pengelolaan yang sederhana, khususnya dalam

sistem pengupahan dan pengaturan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti karena dapat memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana usaha kecil menengah menerapkan kebijakan upah dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan meskipun dengan keterbatasan fasilitas dan skala usaha.

Peneliti juga memilih lokasi ini karena adanya keterbukaan dari pemilik usaha dan karyawan dalam memberikan informasi selama proses penelitian berlangsung. Hal tersebut memudahkan peneliti dalam memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya terkait implementasi kebijakan upah dan lingkungan kerja dalam menunjang kesejahteraan ekonomi karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Analisis Upah Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing Desa Karangsoko Kabupaten Trenggalek".

B. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kebijakan upah dalam memenuhi hak-hak ekonomi karyawan pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing?

2. Bagaimana karakteristik lingkungan kerja yang ditinjau dari aspek kenyamanan, keselamatan, serta hubungan kerja pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing?
3. Bagaimana peran kebijakan upah dan lingkungan kerja dalam menunjang kesejahteraan ekonomi karyawan pada pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan upah dalam memenuhi hak-hak ekonomi karyawan pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing.
2. Untuk mendeskripsikan karakteristik lingkungan kerja yang ditinjau dari aspek kenyamanan, keselamatan, serta hubungan kerja pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing.
3. Untuk mendeskripsikan peran kebijakan upah dan lingkungan kerja dalam menunjang kesejahteraan ekonomi karyawan pada Usaha Kecil Menengah Djaki Jaya Pancing.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan ekonomi tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan hubungan anatara faktor-faktor kerja dan kesejahteraan karyawan

untuk mahasiswa yang membutuhkan bahan acuan untuk penelitian yang sejenis maupun bagi kalangan umum.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Akademisi

Sebagai bahan acuan untuk peneliti lain dan menambah pengetahuan tentang analisis upah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa UIN SATU Tulungagung, ataupun mahasiswa dari kampus lain yang mengambil judul penelitian yang berkaitan.

b. Bagi UKM Djaki Jaya Pancing

Diharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan informasi kepada UKM mengenai perannya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya, terlebih untuk peneliti yang ingin mengambil topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Penegasan Istilah

Tujuan penegasan istilah yaitu untuk meminimalisir terjadinya kesalahpahaman pembaca sehingga penulis perlu melakukan pembatasan

pengertian istilah yang akan sering berkitan dengan pembahasan dalam penelitian. Beberapa istilah diantaranya:

1. Penegasan Konseptual

a. Upah

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Pembayaran tersebut ditetapkan dan diberikan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan .[13]

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana tempat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja kondusif dapat menciptakan rasa aman serta memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih optimal.[14]

c. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan bagian dari kesejahteraan individu yang diperoleh melalui pekerjaan, yang

[13] Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 107

[14] Ali Chaerudin, *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. (Sukabumi: Jejak Publisher, 2020.

dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.[15]

2. Penegasan Operasional

Dilihat secara operasional "Meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan pada UKM Djaki jaya pancing Desa Karangsoko Kabupaten Trenggalek" yaitu untuk menganalisis pemberian upah dan lingkungan kerja apakah sudah bisa memenuhi hak-hak karyawan serta bisa membuat karywan merasa aman dan nyaman ketika bekerja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari enam bab yang disusun secara sistematis yang berisi keseluruhan penelitian. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis, pembahasan serta penjabaran dari penelitian ini, maka disajikan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian awal, terdiri dari halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.
2. Bagian utama, meliputi Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV, Bab V, dan Bab VI dengan penjelasan sebagai berikut:

[15] Sintya Purnama Sari, *Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan di Tempat Kerja*, Jurnal Manajemen Bussiness Innovation Conference-MBIC, dalam https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index , diakses pada 30 Oktober 2025

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penelitian untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

Bab II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori besar dari buku- buku dan bahasan tentang teori sistem pengupahan dan kinerja karyawan yang dihasilkan dari penelitian/literatur terdahulu, dan kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sampel dan populasi penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data, dan pengecekan keabsahan data serta tahapan-tahapan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, berisi tentang penjelasan secara rinci terkait hasil penelitian yang berisi deskripsi data serta pengujian hipotesis, serta temuan penelitian. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut akan digabungkan dengan teori yang didapatkan oleh peneliti dari berbagai sumber.

BAB V PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan terpaut dengan hasil temuan yang dilakukan peneliti dengan menyesuaikan dengan teori-teori yang ada dan menjelaskan teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang hasil akhir dalam penelitian dan memberikan kesimpulan serta saran dalam skripsi. Bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.