

# **TINJAUAN MAQASHID SYARIAH PERSPEKTIF JASSER AUDA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. REZEKI SURYA GASINDO KOTA JAMBI**

## **SKRIPSI**

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

**APRILLA JUMIYATI**  
**NIM : 504220185**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN**  
**J A M B I**  
**2025**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilla Jumiya  
NIM : 504220185  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Manajemen Keuangan Syariah

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul **“TINJAUAN MAQASHID SYARIAH PERSPEKTIF JASSER AUDA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. REZEKI SURYA GASINDO KOTA JAMBI”**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dan skripsi milik orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya) Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Jambi, 22 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



**APRILLA JUMIYATI**

**NIM 504220185**

Jambi, 22 Juli 2025

Pembimbing : Dr. M. Nazori, S.Ag., M.Si., MIFA

: M. Maulana Hamzah, S.El., MM

Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Jl. Jambi-Ma Bulian KM.16 Simp. Sei. Duren Jambi 36363

Web site : <https://febi.uinjambi.ac.id>

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Di-

Jambi

### NOTA DINAS

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, saya berpendapat bahwa skripsi saudari Aprilla Jumiyati NIM 504220185 yang berjudul :

**"TINJAUAN MAQASHID SYARIAH PERSPEKTIF JASSER AUDA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. REZEKI SURYA GASINDO KOTA JAMBI"**

telah disetujui dan dapat diajukan untuk dimunaqasahkan untuk melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Maka dengan ini saya mengajukan skripsi tersebut agar dapat diterima dengan baik. Demikian nota dinas ini saya buat, saya ucapkan terima kasih. Semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa, dan Bangsa.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. M. Nazori, S.Ag., M.Si., MIFA  
NIP. 197304181999031002

M. Maulana Hamzah, S.El., MM  
NIP. 198711022023211020



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi Kode Pos 36124  
Telp/Fax : (0741) 583183 - 584118 Website : <https://febi.uinjambi.ac.id>

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nomor : B-502210918/D.V/PP.00.9/09/2025**

Skrripsi dengan judul:

**Tinjauan Maqashid Syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi**

Yang disusun oleh:

Nama : APRILLA JUMIYATI  
NIM : 504220185  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah  
Nilai Munaqasyah : 83.93 (A)

telah diujikan pada sidang skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 4 September 2025. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam kajian Ekonomi Syariah(S.E).

Susunan Tim Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Dr. Drs. H. Maulana Yusuf, M.Ag**  
NIP. 196310251992031005
- 2 Penguji I  
**Angger Hidayat, M.Par**  
NIP. 19920516202231001
- 3 Penguji II  
**Aztyara Ismadharliani, S.E., M.M**  
NIP. 2003079002
- 4 Pembimbing I  
**Dr. M. Nazori, S.Ag, M.Si, MIFA**  
NIP. 197304181999031002
- 5 Pembimbing II  
**M. Maulana Hamzah, S.El., MM**  
NIP. 198711022023211020
- 6 Sekretaris  
**M. Agus Gemawijaya, S.Sos., MH**  
NIP. 199508172023211029

Tanda Tangan



Jambi, 24 September 2025

Dekan



**Dr. Rafidah, S.E., M.E.I, CCIB**  
NIP. 197105151991032001

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”<sup>1</sup>

(Q.S. An-Nisa’ : 58)

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2005).



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil 'aalamin*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Maqashid syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi”** ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah SAW, semoga kelak Rasulullah SAW memberikan safaatnya.

Penulisan skripsi ini merupakan kesempatan bermakna dan sangat berharga sekali bagi penulis untuk mencoba menerapkan teori-teori yang didapatkan semasa duduk di bangku perkuliahan dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak lain yang telah membantu dengan tulus dan ikhlas, baik dalam bentuk material, kata- kata, waktu, teori serta memberikan motivasi kepada penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.

Peneliti sangat menyadari akan kelemahan, kemampuan, dan keterbatasan yang dimiliki sehingga banyak kendala dan tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun berkat dorongan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya semua kendala dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Terima kasih kepada orangtua saya tercinta Bapak Muhammad Jumadi, A.md dan Mamak Ermi Kusumawati yang telah memberikan doa di tiap langkah dan dukungan penuh baik secara materiil maupun non materiil. Terima kasih telah bekerja keras dan banyak berkorban untuk selalu memenuhi kebutuhan anak-anaknya. Walaupun keluarga kita penuh dengan kegengsian untuk mengungkapkan rasa kasih sayang satu sama lain, saya selalu yakin kalian selalu mendoakan. Doa itu membuat saya memiliki kekuatan dan semangat dalam menempuh perjalanan hidup hingga berhasil menyelesaikan pendidikan seperti sekarang ini.
2. Terima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah mampu melewati perjalanan yang tidak mudah ini hingga diberikan kekuatan untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terlepas dari perjalanan ini merupakan kesalahan atau bukan, saya lebih senang untuk menyebut ini sebagai proses pendewasaan.
3. Terima kasih kepada Tante Suparti dan keluarga yang telah menerima saya dan memperhatikan saya selama saya berada di Jambi. Semoga Allah SWT selalu

memberikan kebahagiaan, kemudahan, menjaga dan mencurahkan segala rahmat dan karunianya kepada tante sekeluarga.

4. Terima kasih kepada Aldo yang pernah menjadi bagian perjalanan ini dan masih menjaga hubungan baik hingga sekarang. Semoga kebaikan dan dukungan yang telah diberikan selalu dibalas dengan hal-hal baik yang akan datang kedepannya.
5. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yang sudah saya anggap seperti keluarga yang ada di Jambi ini, yang selalu mau mendengarkan cerita saya, dan selalu membantu saya disaat susah Dwi Auliyah Syafita, S.E, Warda Kurniati, dan Rizara Ayu Saphira, S.H, serta seseorang yang dulu pernah menjadi bagian penting dalam *support system* dunia perkuliahan saya.
6. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Ananda Chika Febria Agwi, S.T., Ridwan Admaja, S.I.Kom, Frada Alya Rahmadhani, S.Hut, Fadil Padri, S.Ak, dan Yuka Saputra, S.H yang senantiasa membantu saya dalam memberikan ide dan inspirasi serta semangat dalam melanjutkan skripsi. Semoga kalian selalu diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menjalani segala urusan.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah membantu kelancaran dalam pembuatan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Semoga Allah selalu melimpahkan keberkahan-Nya dan selalu didekatkan dengan jalan yang baik dan diridhoi-Nya. Aamiin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## ABSTRAK

### **“Tinjauan Maqashid syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi”**

Oleh : Aprilla Jumiati

NIM : 504220185

Kesejahteraan karyawan tidak hanya ditentukan oleh pendapatan, tetapi juga kondisi kerja, jaminan sosial, serta aspek pengembangan diri dan hubungan sosial. Pendapatan karyawan operasional PT. Rezeki Surya Gasindo sebesar Rp2.300.000–Rp2.800.000 lebih rendah dibandingkan perusahaan sejenis di Kota Jambi, sehingga penting untuk diteliti kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo berdasarkan aspek material dan non-material, serta menganalisisnya melalui maqashid syariah perspektif Jasser Auda. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode interaktif Miles dan Huberman melalui tahapan pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diperkuat dengan triangulasi metode dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara material kebutuhan dasar seperti gaji, fasilitas, dan jaminan sosial telah tersedia, namun belum mencukupi terutama bagi karyawan berkeluarga. Dari aspek non-material, ditemukan ketidakseimbangan waktu kerja, tekanan psikologis, serta hambatan komunikasi dan sosial. Analisis maqashid syariah mengungkap kesejahteraan masih dipahami sempit pada aspek ekonomi, belum tercapai menyeluruh, komunikasi belum terbuka, integrasi antar dimensi rendah, dan perhatian perusahaan masih dominan pada aspek material. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo belum tercapai ideal, sehingga diperlukan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan aspek material dan non-material sesuai nilai maqashid syariah.

**Kata Kunci :** *Kesejahteraan Karyawan, Pendapatan, Maqashid syariah, Jasser Auda*



## ABSTRACT

### **“Tinjauan Maqashid syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi”**

Oleh : Aprilla Jumiati

NIM : 504220185

*Employee welfare is not only determined by income, but also by working conditions, social security, personal development, and social relations. The operational employees of PT. Rezeki Surya Gasindo earn between IDR 2,300,000–2,800,000 per month, which is lower than similar companies in Jambi City. This condition highlights the importance of examining employee welfare comprehensively. The purpose of this study is to analyze the welfare of PT. Rezeki Surya Gasindo employees from both material and non-material aspects, and to evaluate it through the maqashid sharia perspective of Jasser Auda. This research employed a qualitative approach using the interactive model of Miles and Huberman, including data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing, supported by methodological and source triangulation. The results show that materially, basic needs such as salary, facilities, and social security are provided, but remain insufficient, especially for employees with families. Non-materially, employees experience imbalance between work and personal life, psychological pressure, as well as communication and social barriers. The maqashid sharia analysis indicates that welfare is still narrowly perceived in economic terms, not achieved comprehensively, communication is not fully open, integration across dimensions is weak, and company policies are still focused mainly on material aspects. In conclusion, the welfare of PT. Rezeki Surya Gasindo employees has not yet reached an ideal level, thus requiring a multidimensional approach that integrates material and non-material aspects in line with the values of maqashid sharia.*

**Keywords :** *Employee welfare, Income, Maqashid Sharia, Jasser Auda*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil 'aalamiin*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Maqashid syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan baik dalam teknik penulisan maupun pembahasan materi. Hal ini merupakan hasil keterbatasan penulis, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran untuk memperbaiki segala kekurangan. Dengan penulisan skripsi ini, penulis telah mendapat bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis dengan tulus menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. M. Nazori, S.Ag, M.Si, MIFA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran serta motivasi kepada penulis selama penulisan skripsi, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebbaikannya.
2. Bapak M. Maulana Hamzah, S.EI., MM selaku Dosen Pembimbing II juga yang telah memberikan bimbingan, masuka berupa saran, dan motivasi kepada penulis selama penulisan skripsi, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebbaikannya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Kasful Anwar. Us, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Ibu Dr. Rafidah, SE., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
5. Ibu Dr. Elyanti Rosmanidar, SE., M.Si selaku Wakil Dekan bidang Akademik, bapak Dr. M. Nazori Majid, M.Si.,MIFA selaku wakil dekan bidang administrasi dan perencanaan keuangan, bapak Dr. H. Kemas Imron Rasadi, M.Pd selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan dan kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

6. Ibu Nurlia Fusfita, M.Ec. Dev dan Bapak M. Maulana Hamzah, S.EI.,MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
7. Bapak dan Ibu dosen yang dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti sehingga peneliti menjadi lebih dewasa dalam bersikap, berfikir, dan bertindak.
8. Bapak dan Ibu Karyawan/Karyawati Akademik dan Pustakawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang telah memberikan pelayanan administrasi secara profesiona; sehingga lancarnya penyelesaian skripsi ini.
9. Direktur perusahaan Bapak Rudy Suhada dan seluruh karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini

Disamping itu, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, apabila terdapat kesalahan, mohon dimaafkan dan saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun supaya bisa menjadi catatan dan pelajaran dimasa mendatang agar menjadi lebih baik.

Jambi, 30 Juli 2025

Penulis



**Aprilla Jumiyati**

**NIM 504220185**

# DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ivx</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xivv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI, STUDI RELEVAN, DAN KERANGKA BERFIKIR.....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
B. Studi Relevan.....	18
C. Kerangka Berfikir .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Metode dan Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Metode Pengecekan Keabsahan Data.....	29
F. Metode Analisis Data.....	30

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	32
B. Hasil Penelitian .....	34
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Implikasi .....	72
C. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Studi Relevan .....	18
Tabel 3.1 Observasi ke tempat penelitian .....	27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo (Inisial) .....	28
Tabel 4.1 Profil responden .....	35
Tabel 4.2 Rekapitulasi kesejahteraan karyawan berdasarkan pendapat responden .....	36
Tabel 4.3 Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Kognisi .....	42
Tabel 4.4 Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Keseluruhan .....	51
Tabel 4.5 Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Keterbukaan .....	55
Tabel 4.6 Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Saling Berkaitan .....	58
Tabel 4.7 Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Multidimensionalitas .....	61
Tabel 4.8 Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Kebermaksudan .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian .....	24
Gambar 3.1 Teknik analisis data Miles dan Huberman, 1992 .....	31
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Rezeki Surya Gasindo .....	34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Secara teoritis kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) adalah konsep yang merangkul berbagai aspek yang mendukung kesehatan, keselamatan, dan kepuasan karyawan di lingkungan kerja. Kesejahteraan karyawan bukan hanya sebatas pada gaji dan tunjangan saja, tetapi juga meliputi lingkungan kerja yang positif, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan untuk keseimbangan hidup. Memastikan kesejahteraan karyawan memiliki efek positif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.<sup>2</sup>

Hasibuan mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai pemberian imbalan tambahan, baik berupa uang maupun non-materi kepada pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional serta meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Secara lebih umum, kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan secara keseluruhan. Sejahtera adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki apa yang mereka butuhkan dan merasa aman saat menikmati apa yang mereka miliki. Karyawan akan lebih disiplin, lebih tenang, dan lebih loyal terhadap perusahaan jika kondisi mereka berada di taraf sejahtera.<sup>3</sup>

Namun, Panggabean menganggap bahwa kesejahteraan karyawan (*benefit*) lebih substansial sifatnya dan meliputi segala bentuk imbalan dalam bentuk uang tunai yang tidak diberikan langsung kepada pekerja, seperti tunjangan dan fasilitas lainnya di luar upah minimum.<sup>4</sup> Heidjrachman, yang berpendapat bahwa tunjangan dan kesejahteraan karyawan harus seimbang, berada di urutan berikutnya. Keuntungan ini harus menguntungkan bagi bisnis dan juga pekerja.<sup>5</sup>

Tingkat kesejahteraan berkaitan dengan maqashid syariah, sejalan dengan teori Imam Al-Syatibi dalam kitabnya berjudul *Al-Muwafaqat*. Al-Syatibi mengembangkan gagasan maqashid syariah secara menyeluruh dan metodis. Ia menekankan bahwa

<sup>2</sup> Aam Amaliah and Laila Meiliyandrie Indah Wardani, *Kesejahteraan karyawan, modal psikologis, dan pemberdayaan psikologis* (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management (NEM), 2021).

<sup>3</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Bumi Aksara, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 2003.

<sup>4</sup> Panggabean and Mutiara Sibarani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).

<sup>5</sup> Heidjrachman Ranupanojo and Suad Hasnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 2002).

tujuan utama maqashid syariah adalah kesejahteraan manusia, yang dicapai dengan memelihara lima unsur hakiki eksistensi manusia: agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan (*an-nasl*), dan harta (*al-mal*). Kelima unsur ini yang dikenal dalam Islam sebagai *kulliyat al-khamsa* merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi untuk mencapai falah, yaitu kehidupan yang tenteram, aman, terhormat, dan sukses baik di dunia maupun di akhirat. Dalam hal ini, kesejahteraan dievaluasi dari sudut pandang spiritual dan moral di samping sudut pandang finansial. Dengan mempertahankan lima prinsip *dharuriyyah* tersebut, maqashid syariah dapat mewujudkan kemaslahatan umat sehingga kesejahteraan yang dicapai bersifat *kaffah* (menyeluruh), yang mencakup kesejahteraan material, spiritual, dan moral.<sup>6</sup>

Pernyataan teoritis diatas diperkuat dengan Penelitian terdahulu tentang derajat kesejahteraan pegawai BAZNAS di Surabaya dari sudut pandang maqashid syariah telah dilakukan oleh Annisa Dinar Rahman dan Siti Inayatul Faizah. Berdasarkan penelitian tersebut, pegawai BAZNAS di Surabaya dikatakan berhasil karena faktor penentu utama kesejahteraan setiap pegawai adalah cita-cita Islam dan ketakwaan kepada Allah SWT, bukan hanya keuntungan finansial.<sup>7</sup> Dilakukan pada UMKM Selepe Daging 1479 dengan memanfaatkan strategi maqashid syariah menjaga harta kekayaan (*hifz maal*) dan jiwa (*hifz nafs*), berbeda dengan kajian yang dilakukan oleh Muhammad Zidni Khoiron, M. Syam'un Rosyadi, dan Masyhudan Dardiri. Hasil penelitiannya menyatakan sudah sesuai atas dua prinsip maqashid syariah tersebut namun untuk tiga prinsip lainnya tidak dilakukan sehingga hasil penelitian belum dapat dikatakan sudah memenuhi secara keseluruhan aspek prinsip maqashid syariah.<sup>8</sup>

Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa maqashid syariah memegang peranan penting dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan. Namun, berdasarkan observasi awal terhadap kondisi karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo, terdapat indikasi bahwa pendapatan yang diterima oleh karyawan pada posisi administrasi dan keuangan relatif rendah jika dibandingkan dengan beban kerja yang

<sup>6</sup> Nurul Hasanah Lubis, Sri Sudiarti, and Mawaddah Irham, "Analisis Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Maqashid syariah (Studi Kasus Lingkungan XVI, Kelurahan Bantan Timur Kecamatan Medan Tembung)," *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2023), <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/18647>.

<sup>7</sup> Annisa Dinar Rahman and Siti Inayatul Faizah, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Maqashid syariah Pada Karyawan Badan Amil Zakat Dan Lembaga Amil Zakat Di Kota Surabaya*, 2019, <https://repository.unair.ac.id/88281>.

<sup>8</sup> Muhammad Zidni Khoiron, M. Syam'un Rosyadi, and Masyhudan Dardiri, "Peran UMKM Jasa Mensejahterakan Karyawan Perspektif Maqasid Syari'ah," *JIES: Journal of Islamic Economics Studies* 4, no. 1 (2023): 50–59.



mereka emban. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kompensasi yang diterima ini mengindikasikan bahwa aspek kesejahteraan karyawan, khususnya dalam dimensi ekonomi dan keadilan kerja, masih memerlukan perhatian lebih. Hal ini menjadi penting untuk ditinjau melalui pendekatan maqashid syariah agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Secara kualitatif, seseorang dikatakan sejahtera apabila hidup dalam kondisi aman, damai, makmur, terpenuhi kebutuhan fisik dan psikis, serta memiliki kesempatan untuk berkembang dan hidup harmonis dengan lingkungan sosial dan spiritual. Salah satu tolak ukur kesejahteraan adalah pendapatan. Berdasarkan hasil observasi awal, rata-rata pendapatan bulanan yang diterima oleh karyawan operasional di PT. Rezeki Surya Gasindo berkisar antara Rp2.300.000 hingga Rp2.800.000. Angka ini tergolong lebih rendah dibandingkan rata-rata upah di perusahaan sejenis di wilayah Kota Jambi seperti PT. Samator Jambi dan PT. Buana Abadi Gasindo yang berada di kisaran Rp3.200.000 hingga Rp3.600.000. Meskipun demikian, kesejahteraan karyawan tidak hanya dapat diukur dari aspek upah semata. Aspek lain seperti kondisi kerja, jaminan sosial, pengembangan diri, dan hubungan interpersonal juga turut mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menilai kesejahteraan dan kinerja karyawan, salah satunya melalui pendekatan maqashid syariah dalam perspektif Jasser Auda.

Perbedaan tingkat pendapatan karyawan antara PT. Rezeki Surya Gasindo dengan dua perusahaan lain yang bergerak di bidang industri serupa, yaitu PT. Samator Jambi dan PT. Buana Abadi Gasindo, menunjukkan adanya variasi dalam kebijakan kompensasi di sektor tersebut. Berdasarkan data yang dihimpun, karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo menerima pendapatan yang relatif lebih rendah dibandingkan karyawan di kedua perusahaan pembanding. Perbedaan ini menjadi salah satu pertimbangan bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kesejahteraan karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo dapat dipahami melalui pendekatan maqashid syariah, khususnya dalam perspektif Jasser Auda, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan kontekstual terhadap kondisi karyawan di perusahaan tersebut.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja perusahaan, tidak hanya dari sisi produktivitas tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Selama ini, PT. Rezeki Surya Gasindo diketahui memberikan upah yang relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan lain di industri



sejenis di Kota Jambi. Namun, menilai kesejahteraan hanya dari aspek upah saja kurang memadai, terutama dalam konteks maqashid syariah yang lebih holistik. Berdasarkan perspektif Jasser Auda, *maqashid syariah* tidak hanya mencakup pemeliharaan harta (*hifz al-mal*), tetapi juga mencakup perlindungan jiwa (*hifz an-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz an-nasl*), dan agama (*hifz ad-din*). Oleh karena itu, dalam meninjau kinerja karyawan, perlu pula diperhatikan aspek non-material seperti kondisi kerja, jaminan sosial, hubungan interpersonal di tempat kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Penelitian ini berupaya menelaah kinerja karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo dalam perspektif maqashid syariah menurut Jasser Auda secara lebih komprehensif.

Jika dilihat dari sisi teoritis, perspektif maqashid syariah Al-Syatibi tidak cukup untuk mewakili keseluruhan kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo. Maka dari itu, diperlukan tinjauan dari sisi teori kontemporer. Salah satu tokoh maqashid syariah kontemporer yang terkenal yaitu Jasser Auda. Ia membahas mengenai pembaruan dalam teori maqashid syariah, yaitu tujuan-tujuan utama syariat Islam. Ia mengembangkan pendekatan sistem (*systems approach*) dalam memahami maqashid syariah agar lebih relevan dengan permasalahan kontemporer, termasuk isu kesejahteraan. Auda menekankan bahwa maqashid syariah tidak hanya berorientasi pada aspek perlindungan (*hifz*) seperti dalam teori klasik, tetapi juga harus diperluas ke arah pengembangan (*tanmiyah*) dan pemenuhan hak-hak asasi manusia. Ia juga menyebutkan bahwa salah satu tujuan utama adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) maqashid syariah yang dapat diukur secara empiris dan dikaitkan dengan standar pembangunan global.

Dalam kerangka pemikiran Jasser Auda, maqashid syariah tidak hanya dipahami sebagai lima perlindungan klasik (agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan), tetapi juga mencakup nilai-nilai sistemik seperti keadilan sosial, hak asasi, kebebasan, partisipasi, transparansi, dan kesejahteraan umum. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih luas dan mendalam terhadap kondisi karyawan dalam suatu institusi modern. Ada enam aspek utama dalam pendekatan maqashid syariah menurut Jasser Auda yang sangat relevan untuk mendorong kesejahteraan karyawan dalam konteks

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perusahaan, Secara khusus, karakter kognitif sistem, hierarki yang saling berhubungan, multidimensionalitas, kelengkapan, keterbukaan, dan tujuan.<sup>9</sup>

Dengan demikian, penilaian perusahaan atau organisasi yang menggunakan penerapan maqashid syariah dalam kebijakan ketenagakerjaan menurut Jasser Auda harus memperhatikan hak-hak dasar karyawan seperti gaji yang adil, perlindungan kesehatan, dan keamanan kerja. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan dukungan terhadap pengembangan kapasitas dan potensi karyawan seperti pelatihan, pendidikan, dan kesempatan berkarir. Hal ini dilakukan untuk menjaga keharmonisan kehidupan kerja dan pribadi, sehingga tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan rohani dan mental. Pemikiran maqashid syariah Jasser Auda memberikan kerangka yang komprehensif dan dinamis untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan sistem dan perluasan makna maqashid memungkinkan syariah untuk menjawab tantangan kesejahteraan secara holistik, relevan, dan aplikatif dalam konteks dunia kerja yang modern.

Iniilah yang melatarbelakangi peneliti mengangkat judul **“Tinjauan Maqashid syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo”**.

## B. Identifikasi Masalah

Peneliti menentukan permasalahan berikut berdasarkan sejarah permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Terdapat perbedaan tingkat pendapatan antara karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo dan karyawan pada perusahaan sejenis di bidang industri gas, yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam kebijakan kompensasi.
2. Kesejahteraan karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo diduga belum merata, baik dari segi pendapatan maupun aspek non-material seperti beban kerja, pengembangan karier, dan kondisi kerja.

## C. Batasan Masalah

Peneliti akan menetapkan batasan masalah yang akan diteliti agar penelitian tetap terarah dan tidak terlalu melebar pembahasannya. Batasan masalah yang akan diteliti hanya pada lingkup tinjauan maqashid syariah perspektif Jasser Auda terhadap kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi.

<sup>9</sup> Jasser Auda, *Maqashid syariah Sebagai Landasan Hukum Islam : Trans. Rosidin dan Ali Abd El-Mun'im* (PT. Mizan Pustaka, Bandung, 2015).

#### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan uraian latar belakang di atas, peneliti dapat mengembangkan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kesejahteraan karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo jika dilihat dari aspek material dan non-material?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan jika dilihat dari *maqashid syariah* perspektif Jasser Auda?

#### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian kesulitan yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kesejahteraan karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo jika dilihat dari aspek material dan non-material.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo jika dilihat dari *maqashid syariah* perspektif Jasser Auda.

#### F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis, khususnya:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penulis dan pembaca diharapkan memperoleh pemahaman dari penelitian ini. Diharapkan penelitian ini juga akan memberikan pencerahan mengenai penilaian Jasser Auda tentang *maqashid syariah* dari sudut pandang kesejahteraan pekerja PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan teori pembelajaran bagi perluasan dan pengayaan sumber bacaan, referensi, dan kajian pustaka lebih lanjut bagi mahasiswa dan masyarakat luas.
2. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan atau organisasi terkait dalam merumuskan kebijakan dan mengambil keputusan terkait Sumber Daya Manusia (SDM) dan perusahaan.
  - b. Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
  - c. Mengingat adanya kemungkinan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai evaluasi *maqashid syariah* dari sudut pandang Jasser Auda terhadap kesejahteraan pekerja di PT. Rezeki Surya Gasindo, Kota Jambi.

## G. Sistematika Penulisan

### BAB I: PENDAHULUAN

Memaparkan tentang latar belakang masalah, pengidentifikasian masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II: KAJIAN PUSTAKA, STUDI RELEVAN, DAN KERANGKA PEMIKIRAN

berisi sinopsis literatur yang relevan dengan penelitian ini, beserta subjek tesis, yang meliputi buku-buku dan temuan penelitian.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Menjabarkan secara rinci terkait objek dan jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, operasi variabel, serta metode analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang Gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

### BAB V PENUTUP

Memuat Kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi, serta saran yang dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB II

### LANDASAN TEORI, STUDI RELEVAN, DAN KERANGKA BERFIKIR

#### A. Landasan Teori

##### 1. Definisi maqashid syariah

Secara Bahasa maqashid syariah (مقاصد الشريعة) terdiri dari dua kata, yaitu *maqashid* (مقاصد) yang artinya tujuan-tujuan atau maksud dan *asy-syari'ah* (الشريعة) yang artinya jalan atau jalur. Secara khusus, maqashid syariah memiliki istilah: cita-cita yang dituangkan dalam undang-undang. Prinsip-prinsip ini tidak hanya berlaku untuk satu atau dua situasi hukum, karena prinsip-prinsip tersebut bersifat universal dan generik.<sup>10</sup> Dalam hal maqashid syariah, kemaslahatan manusia adalah tujuan utamanya. Kemaslahatan dapat diwujudkan dan dipelihara melalui lima komponen utama kehidupan Secara umum (*maqashid as-syari'ah al-'ammah*) maupun secara khusus (*maqashid syariah al-khaashah*), hakikat maqashid syariah mengarah pada tujuan menegakkan hukum syariah dalam rangka meningkatkan eksistensi manusia di dunia dan akhirat.

##### 2. Tinjauan maqashid syariah di dalam Al-Qur'an

Dalam Al-Qur'an, Allah memberikan ringkasan tentang maqashid syariah. Banyak ayat yang menjelaskan bagaimana Allah SWT menetapkan peraturan untuk memberi manfaat bagi seluruh umat-Nya. Salah satu ayat yang menjelaskan tentang maqashid syariah yaitu surah An-Nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

**Artinya:** “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Tgk. Safriadi, *Maqashid Al-Syari'ah Mashlahah: Kajian Terhadap Pemikiran Ibnu 'Asyur Dan Sa'id Ramadhan Al-Buthi* (Lhokseumawe: CV. Sefa Bumi Persada, 2021).

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (PT. Syaamil Cipta Media, Bandung, 2005).



Ayat 97 Surat An-Nahl dalam Al-Qur'an menjelaskan Dalam konteks kesejahteraan karyawan, ayat ini dapat dipahami bahwa bekerja mencari nafkah yang halal merupakan salah satu bentuk amal saleh. Ketika seorang karyawan menunaikan pekerjaannya dengan niat yang benar dan penuh tanggung jawab, maka ia berhak mendapatkan kehidupan yang layak sebagai wujud balasan dari amalnya. Kehidupan yang baik di sini mencakup terpenuhinya kebutuhan dasar melalui penghasilan yang adil, tersedianya jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Tidak hanya itu, aspek non-material seperti ketenangan psikologis, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan sosial yang positif juga menjadi bagian penting dari *hayatan thayyibah*. Tujuan maqashid syariah adalah untuk mencapai kesejahteraan ini dan mencegah kerusakan pada individu dalam kehidupan ini maupun kehidupan selanjutnya. Kita dapat menyimpulkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa maqashid syariah memiliki peran penting dalam pembentukan hukum Islam. Hal ini juga menunjukkan bagaimana hukum Islam dapat berubah sebagai respons terhadap perubahan masyarakat. Selain itu, ada landasan syariah yang kuat dan ruang lingkup universal untuk dilakukan dan juga menunjukkan bahwa Islam selalu sesuai dengan zamannya.

### 3. Pembagian maqashid syariah

maqashid syariah Imam Al-Ghazali menegaskan bahwa menegaskan lima hal utama (*Dharuriyyat al-Khamsah*) merupakan tujuan utama hukum Islam. Maslahat mengacu pada hukum syariah yang menegaskan lima kriteria ini, sedangkan *mafsadah* (kerusakan) mengacu pada undang-undang yang mengabaikannya. Menurut Al-Ghazali dan Asy-Syatibi, maqashid syariah klasik memberi penekanan kuat pada pemeliharaan dan pembelaan terhadap lima aspek penting keberadaan manusia: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta melalui tiga tingkatan kebutuhan (primer, sekunder, tersier). Konsep ini menjadi fondasi utama dalam penetapan dan pengembangan hukum Islam demi kemaslahatan manusia.

Imam Asy-Syatibi melanjutkan dan mengembangkan pemikiran Al-Ghazali dalam kitab monumentalnya yaitu *Al-Muwafaqat*. Menurut Asy-Syatibi, Tujuan utama hukum Islam adalah menghindari kerugian dan meningkatkan keuntungan (*jalbul mashaalih wa dar'ul mafasid*). Menurut Al-Ghazali dan Asy-Syatibi, maqashid syariah klasik memberi penekanan kuat pada pelestarian dan pemeliharaan lima aspek penting keberadaan manusia agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta melalui tiga tingkat kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Konsep ini menjadi fondasi utama dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

penetapan dan pengembangan hukum Islam demi kemaslahatan manusia sepanjang zaman. Kelima prinsip ini antara lain:

a. Pemeliharaan agama (*hifz ad-Din*)

Pemeliharaan agama (*hifz ad-Din*) yaitu upaya menjaga agama dan syariat Islam secara keseluruhan, termasuk akidah syariah dan akhlak. Melindungi umat Islam dari bahaya, baik internal maupun eksternal, adalah aspek lain dari *hifz ad-din*. Ini termasuk melawan tindakan yang merusak agama atau menghina Islam. *Hifz ad-din* bertujuan untuk memastikan agama tetap lestari dan berkembang. Hal tersebut juga mencakup upaya menjaga hak-hak beragama dan kebebasan beragama. Dalam Maqasid Syariah, *hifz ad-din* dianggap sebagai kebutuhan yang sangat mendasar dan utama bagi kehidupan manusia. *Hifz ad-din* adalah fondasi keagamaan yang kuat bagi seseorang dan dapat membawa umat manusia pada kemaslahatan agama yang sesungguhnya.

b. Pemeliharaan akal (*hifz al-aql*)

Salah satu nikmat Allah SWT yang paling besar adalah akal budi. Salah satu sifat yang membedakan manusia dengan hewan adalah akal budi. Oleh karena itu, Allah SWT memerintahkan umat-Nya untuk menjunjung tinggi dan menggunakan akal budi untuk belajar. Lebih jauh, Allah melarang segala sesuatu yang dapat membahayakan atau merusak akal budi demi menjaganya.

c. Pemeliharaan jiwa (*hifz an-nafs*)

Kita harus menjauhi tiga kejahatan utama, yaitu perzinahan, pembunuhan, dan perselingkuhan, agar jiwa manusia tetap lestari. Perzinahan adalah ketidakmampuan jiwa untuk menahan hawa nafsu, pembunuhan adalah kecenderungan untuk marah, dan perselingkuhan adalah pengingkaran pikiran manusia terhadap Tuhan. Ibnu Taimiyah meyakini bahwa menyembah Allah SWT adalah alasan mulia mengapa manusia diciptakan. Oleh karena itu, mereka bertanggung jawab untuk menjaga diri mereka sendiri dan kemuliaan jiwanya.<sup>12</sup>

d. Pemeliharaan keturunan (*hifz an-nasl*)

Syariat Islam tetap mendukung dan menegakkan pernikahan. Islam melarang perzinahan dan menghukum mereka yang melakukannya untuk menjaganya. Untuk menjaga kemuliaan manusia dan menghindari campur tangan, hal ini dilakukan. Untuk itu, perusahaan yang baik seharusnya tidak melarang karyawannya untuk menjaga

<sup>12</sup> Ekarina Katmas, Neneng Hasanah, and dkk, *Panorama Maqashid syariah* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020).

keturunannya. selain untuk menghindari dari zina, hal tersebut dapat memenuhi aspek prinsip-prinsip maqashid syariah *dharuriyyah* terhadap karyawan.

e. Pemeliharaan harta (*hifz al-maal*)

Mengingat bahwa memiliki uang merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, salah satu tujuan syariah adalah melindungi dan memelihara kekayaan.

Menegakkan keadilan ekonomi merupakan tujuan utama *hifzul maliyah*.<sup>13</sup>

Kemudian tiga tingkatan kebutuhan manusia menurut Al-Ghazali dan Syatibi yaitu:

- a. *Dharuriyyat* (primer), merupakan keutamaan yang harus disyukuri. Tata kehidupan manusia akan hancur jika tidak terpenuhi. Ad-dharuriyat al-khamsah, atau pemeliharaan agama, jiwa, akal, kehidupan, dan harta benda, merupakan salah satu contohnya.
- b. *Hajiyyat* (sekunder), adalah kebutuhan manusia untuk menjamin kesejahteraan dan menjaga tatanan alam. Namun, hal itu tidak akan membahayakan tatanan kehidupan saat ini, jika tidak terpenuhi. Contoh dari ini adalah barang-barang sekunder untuk menunjang kelancaran hidup namun tidak sampai pada level kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan papan.
- c. *Tahsiniyyat* (tersier), merupakan masalah suplemen bagi tatanan alam untuk kehidupan yang aman dan tenang. Kebutuhan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, menjunjung tinggi martabat, dan sebagai pelengkap kewajiban. Contoh dari kebutuhan *tahsiniyyat* adalah barang-barang tersier seperti memakai perhiasan dan sebagainya.<sup>14</sup>

#### 4. Pendekatan maqashid syariah Jasser Auda

Jasser Auda memperkenalkan pendekatan baru dalam memahami *maqashid syariah* dengan menggunakan teori sistem (*systems approach*). Pendekatan ini bertujuan agar *maqashid syariah* dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan tantangan kontemporer. Pendekatan *maqashid syariah* Jasser Auda menekankan enam unsur sistem utama, yaitu kognisi, keutuhan, keterbukaan, kesalingterkaitan, multidimensionalitas, dan kebermaksudan. Ia juga mengembangkan maqashid menjadi tiga kategori yaitu universal, spesifik, dan parsial serta menekankan orientasi pada pengembangan manusia dan hak asasi, bukan sekadar perlindungan seperti dalam

<sup>13</sup> Ibid hlm.91

<sup>14</sup> Ahmad Sarwat, *Maqashid syariah* (Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2019).

*maqashid* klasik. Pendekatan ini menjadikan *maqashid* syariah lebih dinamis dan relevan dengan kebutuhan zaman modern.

Berikut ini enam unsur utama pendekatan *maqashid* syariah menurut Jasser Auda:

- a. Kognisi (*cognitive nature*), yaitu *fiqh* dan hukum Islam dipahami sebagai hasil interaksi antara wahyu dan nalar manusia, sehingga selalu terbuka terhadap interpretasi baru sesuai perkembangan zaman.
- b. Keutuhan (*wholeness*), yaitu hukum Islam dipandang secara holistik, tidak terpisahkan, dan memperhatikan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan manusia.
- c. Keterbukaan (*openness*), yaitu *Maqashid* syariah harus terbuka terhadap perubahan, pembaruan, dan masukan dari luar, baik dari ilmu pengetahuan, budaya, maupun perkembangan sosial.
- d. Kesalingterkaitan (*interrelated hierarchy*), yaitu setiap bagian dari hukum Islam saling terkait dan membentuk satu sistem yang utuh, sehingga perubahan pada satu bagian dapat memengaruhi bagian lain.
- e. Multidimensionalitas (*multi-Dimensionality*), yaitu *maqashid* syariah harus dipahami secara multidimensi, mencakup berbagai aspek seperti spiritual, sosial, ekonomi, dan lingkungan.
- f. Kebermaksudan (*purposefulness*), yaitu setiap hukum dan kebijakan harus berorientasi pada tujuan (*maqashid*) yang jelas, yaitu mewujudkan kemaslahatan dan menghindari kemudharatan. Fitur ini menjadi inti dan penghubung seluruh fitur sistem lainnya.<sup>15</sup>

Kemudian Jasser Auda mengembangkan *maqashid* menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. *Maqashid al-'Ammah* (universal), yaitu tujuan-tujuan universal seperti keadilan, persamaan, toleransi, dan kemudahan.
- b. *Maqashid al-Khaassah* (spesifik), yaitu tujuan-tujuan khusus yang berkaitan dengan masalah atau bidang tertentu.
- c. *Maqashid al-Juz'iyah* (parsial), yaitu tujuan-tujuan parsial yang berkaitan dengan aspek atau kasus hukum tertentu.<sup>16</sup>

##### 5. Indikator *Maqashid* syariah dalam Kesejahteraan Karyawan (Jasser Auda)

Jasser Auda mengembangkan konsep *maqashid* syariah dengan pendekatan sistem yang komprehensif dan multidimensional, yang dapat dijadikan indikator dalam

<sup>15</sup> Jasser Auda, *Maqashid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: The International Institute of Islamic Thought, 2008).

<sup>16</sup> Auda, *Maqashid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*.

mengukur dan mewujudkan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah indikator utama *maqashid syariah* terkait kesejahteraan karyawan menurut pemikiran Jasser Auda:

- a. Watak kognitif sistem (*cognitive nature*): menekankan bahwa aturan agama harus dipahami sebagai hasil interaksi antara pengetahuan ilahiah dan kognisi manusia. Dengan demikian, interpretasi syariah harus mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan kebutuhan manusia,<sup>17</sup> termasuk kebutuhan karyawan.
- b. Keseluruhan (*wholeness*): faktor spiritual, intelektual, sosial, dan psikologis semuanya dianggap sebagai komponen penting kesejahteraan di samping faktor material. Karyawan harus dipandang sebagai manusia seutuhnya, bukan hanya sebagai alat produksi.<sup>18</sup>
- c. Keterbukaan dan pembaruan diri (*openness*): syariah harus terbuka terhadap perubahan dan pembaruan sesuai perkembangan zaman dan kebutuhan manusia, termasuk dalam menjawab tantangan kesejahteraan karyawan di era modern.
- d. Saling terkaitan (*interrelated*)
- e. Multidimensional (*multidimensionality*): tujuan syariah harus dipahami secara multidimensi, mencakup berbagai aspek kehidupan karyawan, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan kerja.<sup>19</sup>
- f. Kebermaksudan (*intentionality*): setiap kebijakan atau praktik dalam perusahaan harus berorientasi pada tujuan-tujuan luhur syariah, yaitu mewujudkan kemaslahatan dan menghindari kemudharatan bagi karyawan.<sup>20</sup>

## 6. Teori kesejahteraan dalam Islam

### a. *Falah* dan *syari'ah*

Teori kesejahteraan dalam Islam berlandaskan pada konsep *falah* dan prinsip *syariah*, Meliputi kesejahteraan finansial dan spiritual di kehidupan ini serta kehidupan selanjutnya. Secara Bahasa, *falah* berarti kemenangan, kemuliaan, dan keberhasilan. *Falah*, sebagaimana digunakan dalam konteks Islam, mengacu pada kesejahteraan sejati yang menyeimbangkan aspek material dan spiritual dan mencakup kesejahteraan di kehidupan ini dan kebahagiaan di kehidupan berikutnya. Tujuan *falah* adalah mencapai *maslahah* (kemaslahatan bersama), termasuk keadilan sosial,

<sup>17</sup> Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid syariah: Terj. Rosidin Dan Ali Abd El-Mun'im*.

<sup>18</sup> Ibid hlm.260

<sup>19</sup> Ibid hlm.290

<sup>20</sup> Ibid hlm. 308



distribusi kekayaan yang merata, dan kesejahteraan berkelanjutan bagi individu dan masyarakat.<sup>21</sup>

prinsip syariah pada teori kesejahteraan islam berpegang teguh pada *maqashid syariah* klasik, yaitu lima prinsip utama *maslahah dharuriyyah* yaitu terjaganya agama (*hifz ad-Din*), jiwa (*hifz an-Nafs*), akal (*hifz al-Aql*), keturunan (*hifz an-Nasl*), dan harta (*hifz al-Maal*). Menurut hukum syariah, seseorang harus bahagia ketika kebutuhan pokoknya seperti makanan, minuman, pakaian, perumahan, perawatan kesehatan, pendidikan, dan keamanan terpenuhi secara adil dan setara. Menurut perspektif syariah, kesejahteraan bersifat menyeluruh dan menciptakan keseimbangan antara individu dan masyarakat, serta antara alam material dan spiritual. Kebahagiaan penting untuk kehidupan di dunia dan akhirat, dengan prioritas utama pada kebahagiaan akhirat sebagai kehidupan yang lebih bernilai.<sup>22</sup>

#### b. Prinsip etika sosial ekonomi Islam

Prinsip etika sosial ekonomi menekankan kerangka moral yang mengatur perilaku ekonomi agar tercipta keadilan, kesetaraan, dan tanggung jawab sosial dalam masyarakat. Berikut adalah prinsip-prinsip utama etika sosial ekonomi Islam yang menjadi landasan teori kesejahteraan tersebut:

- 1) Prinsip keadilan (*‘adl*), keadilan merupakan fondasi utama yang mengatur perlakuan adil tanpa diskriminasi dalam semua aktivitas ekonomi. Hal ini mencakup kejujuran dalam transaksi, penghormatan terhadap hak kepemilikan, dan perlakuan setara terhadap semua pihak tanpa memandang status sosial atau ekonomi.<sup>23</sup>
- 2) Prinsip kesetaraan (*taswiyah*), menekankan pentingnya berbagi dan membantu sesama, seperti melalui zakat dan sedekah, untuk mengurangi kesenjangan sosial dan memastikan kesejahteraan merata di masyarakat.
- 3) Prinsip keterbukaan dan transparansi (*al-shuhra wal tabsyir*), semua transaksi dan kegiatan ekonomi harus dilakukan secara terbuka dan jujur, menghindari penipuan dan manipulasi agar semua pihak dapat membuat keputusan berdasarkan informasi yang jelas.
- 4) Prinsip hak pribadi dan kepemilikan (*haqq al-maal*), menghormati dan melindungi hak milik individu serta melarang tindakan yang merugikan kepemilikan orang lain, menjaga integritas dan keadilan dalam kepemilikan dan distribusi kekayaan.

<sup>21</sup> Bambang Iswanto, *Pengantar Ekonomi Islam* (Depok: Rajawali Press, 2022).

<sup>22</sup> Ibid hlm.29

<sup>23</sup> Ibid hlm.51

- 5) Prinsip tanggung jawab sosial (*al-'adalah al-ijtimaa'iyah*), individu dan pelaku ekonomi diharapkan berkontribusi positif terhadap masyarakat, mengurangi ketimpangan sosial, dan berperan aktif dalam pembangunan komunitas serta keadilan sosial.
- 6) Prinsip pencegahan kerusakan (*mafsadah*), menghindari aktivitas ekonomi yang dapat merugikan masyarakat atau lingkungan, menjaga kehormatan dan integritas dalam berbisnis, serta memastikan bisnis berjalan dengan etika dan moral yang tinggi.

#### 7. Hubungan kerangka teori dengan masalah penelitian

- a. Mengevaluasi kondisi objektif karyawan

Masalah penelitian ini berfokus pada bagaimana kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo saat ini dan sejauh mana kondisi tersebut sesuai dengan prinsip maqashid syariah Jasser Auda. penelitian ini mengkaji apakah kesejahteraan karyawan sudah memenuhi tujuan Hukum Islam meliputi unsur-unsur sosial, psikologis, dan moral di samping unsur-unsur material.

- b. Menilai kesesuaian kondisi tersebut dengan maqashid syariah kontemporer (indikator Jasser Auda)

Kerangka teori dalam penelitian ini menggunakan maqashid syariah perspektif Jasser Auda yang mengembangkan *maqashid syariah* klasik menjadi lebih kontemporer dan sistemik dengan indikator-indikator yang meliputi:

- 1) Kognisi (*cognitive nature*): pemahaman dan kesadaran karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo terhadap hak dan kewajiban mereka.
- 2) Kemenyeluruhan (*wholeness*): kesejahteraan fisik, mental, sosial, dan spiritual merupakan komponen kesejahteraan total.
- 3) Keterbukaan (*openness*): fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan zaman dan kebutuhan karyawan.
- 4) Hierarki saling berkaitan (*interrelated hierarchy*): hubungan antar aspek kesejahteraan yang saling mendukung.
- 5) Multidimensionalitas (*multidimensionality*): melibatkan berbagai dimensi kesejahteraan, seperti ekonomi, sosial, dan psikologis.
- 6) Kebermaksudan (*purposefulness*): tujuan akhir kesejahteraan yang bermakna bagi karyawan dan perusahaan secara syariah.

Kemudian dilakukan analisis strategi mengenai kondisi objektif karyawan dengan mengumpulkan data objektif terkait kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi, yaitu:

- 1) Pemahaman mengenai kebutuhan karyawan meliputi: gaji, tunjangan, dan fasilitas.
- 2) Kondisi antar divisi meliputi: hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja.
- 3) Integrasi sistem maqashid syariah dengan kebijakan perusahaan meliputi: kepuasan kerja, stress kerja, dan motivasi.
- 4) Perubahan regulasi dan perekonomian

Data ini dianalisis untuk mengetahui sejauh mana kesejahteraan karyawan terpenuhi secara menyeluruh. Dengan menggunakan indikator maqashid syariah versi Jasser Auda, kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi dievaluasi:

- 1) Aspek kesejahteraan karyawan secara kognitif untuk memahami dan menyadari terhadap kebutuhan hak dan kewajiban.
- 2) Sejauh mana kesejahteraan tersebut utuh dan menyeluruh (*wholeness*), tidak hanya materi tetapi juga sosial dan spiritual.
- 3) Pengamatan terhadap PT. Rezeki Surya Gasindo dalam menerapkan prinsip keterbukaan dalam memberikan kesempatan berkembang dan adaptasi terhadap kebutuhan karyawan.
- 4) Melihat hubungan antar dimensi kesejahteraan karyawan saling mendukung (*interrelated hierarchy*).
- 5) memperhatikan kesesuaian nilai-nilai syariah berorientasi pada tujuan yang bermakna.
- c. Memberikan kesimpulan dan rekomendasi syariah

Berdasarkan evaluasi dan penilaian tersebut, penelitian akan memberikan:

- 1) Kesimpulan mengenai tingkat kesesuaian kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo dengan maqashid syariah kontemporer.
- 2) Rekomendasi berbasis syariah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya:
  - a) Penguatan aspek spiritual dan moral dalam lingkungan kerja.
  - b) Peningkatan transparansi dan keadilan dalam sistem pengupahan dan tunjangan.
  - c) Pengembangan program kesejahteraan yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- d) Implementasi nilai-nilai maqashid yang adaptif terhadap perubahan zaman dan kebutuhan karyawan.

Dengan demikian, kerangka teori maqashid syariah Jasser Auda menjadi alat analisis yang sistematis untuk memahami dan menilai masalah kesejahteraan karyawan dalam konteks tujuan hukum Islam yang komprehensif dan kontemporer

#### 8. PT. Rezeki Surya Gasindo

Gas medis menjadi fokus PT. Rezeki Surya Gasindo, sebuah perusahaan swasta nasional. Tidak hanya menjual gas medis saja, perusahaan ini juga menyediakan jasa layanan servis gas medis, *trading*, dan bertindak sebagai *supplier* gas medis kepada beberapa rumah sakit maupun perusahaan-perusahaan industri di provinsi Jambi. Perusahaan ini didirikan pertama kali pada tanggal 04 Juni 2009 oleh seorang pemilik sekaligus direktur perusahaan bernama bapak Rudy Suhada. Pada awalnya, perusahaan ini adalah sebuah depot oksigen kemudian seiring dengan berjalannya waktu, depot oksigen ini berkembang menjadi perusahaan “Perseroan” yang dideklarasikan pada tanggal 18 juni 2014.

PT. Rezeki Surya Gasindo memiliki motto yaitu “*kami ada untuk semua*”, maka dari itu perusahaan ini berkontribusi kepada negara dengan memudahkan masyarakat untuk memperoleh gas medis maupun gas industri khususnya di provinsi Jambi. Perusahaan ini juga menjalin kerjasama dengan perusahaan multinasional produsen gas, sehingga kualitas gas yang dimiliki terstandarisasi dan bersertifikat uji analisis sesuai dengan tingkat kemurniannya yang dinyatakan dari badan yang berkompeten.

Gas-gas medis yang disediakan oleh perusahaan ini yaitu oksigen ( $O_2$ ), asetilena ( $C_2H_2$ ), nitrogen ( $N_2$ ), karbon dioksida ( $CO_2$ ), nitrous oxide ( $N_2O$ ), hidrogen ( $H_2$ ), helium (He), argon (Ar), udara tekan (UT), LPG, mixer gas, dan gas lainnya dengan berbagai *purity* HP dan UHP. Selain sebagai pemasok gas dan likuid LOx, LiN, LAr, dan  $CO_2$ , perusahaan ini juga melayani jasa servis seperti instalasi gas medis, instalasi sentral likuid atau gas medis, *bed head*, *nurse call*, *fire alarm system*, *purging* nitrogen, *flushing*, *leak test*, dan sebagainya.

## B. Studi Relevan

Tabel 2.1  
Studi Relevan

NO	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Kesimpulan	Perbedaan
1	Novita Andriana dan Ari Prasetyo (2019)	Implementasi Komponen Maqashid syariah Terhadap Kesejahteraan pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya <sup>24</sup>	Kualitatif	Yayasan Nurul Hayat Surabaya berhasil menerapkan nilai-nilai maqashid syariah dalam kebijakan dan program kesejahteraan karyawan. Dalam aspek agama, yayasan menyediakan fasilitas ibadah dan program keagamaan. Untuk aspek jiwa, terdapat dukungan psikologis dan jaminan keselamatan kerja. Dalam aspek akal, yayasan memberikan	Objek penelitian yang dilakukan oleh Novita Andriana dan Ari Prasetyo yaitu pada Yayasan Nurul Hayat Kota Surabaya dengan menggunakan indikator pendekatan maqashid syariah klasik, yaitu lima unsur penjagaan. Sedangkan objek penelitian yang peneliti lakukan yaitu

<sup>24</sup> Novita Andriana and Ari Prasetyo, "Implementasi Komponen Maqashid syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 3 (2019): 428–45.



				kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Aspek keturunan dijaga dengan tidak ada larangan menikah dan diberikan cuti melahirkan. Sedangkan dalam aspek harta, yayasan memberikan gaji yang layak dan tunjangan lainnya.	pada PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi. Selain itu, peneliti juga menggunakan indikator perspektif Jasser Auda dalam penelitian yang akan dilakukan.
2	Mahfudz, Muljibir Rahman, dan Abdul Wahid Mongkito (2021)	Peran Industri Perkebunan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Perspektif Maqashid syariah (Studi Kasus PT. Jhonlin Batu Mandiri) <sup>25</sup>	Kualitatif	Kehadiran PT. Jhonlin Batu Mandiri telah memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Perusahaan ini membuka lapangan kerja, meningkatkan pendapatan, dan	Penelitian ini berfokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti

<sup>25</sup> Mahfudz, Muljibir Rahman, and Abdul Wahid Mongkito, "Peran Industri Perkebunan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Prespektif Maqashid syariah:(Studi Kasus PT. Jhonlin Batu Mandiri)," *Madinah: Jurnal Studi Islam* 8, no. 2 (2021): 290–96.

				menyediakan fasilitas pendidikan serta kesehatan bagi masyarakat sekitar. Dari perspektif maqashid syariah, kontribusi perusahaan mencakup pemeliharaan agama ( <i>hifz din</i> ), jiwa ( <i>hifz nafs</i> ), akal ( <i>hifz aql</i> ), keturunan ( <i>hifz nasl</i> ), dan harta ( <i>hifz maal</i> ).	berfokus pada kesejahteraan karyawan yang bekerja di PT. Rezeki Surya Gasindo.
3	Halimah, Eja Armaz Hardi, dan M. Maulana Hamzah (2023)	Analisis Strategi Unit Usaha Pesantren Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Dalam Perspektif Maqashid syariah (Studi pada Pondok Pesantren Modern Al-	Kualitatif	Pondok Pesantren Modern Al-Kinayah Jambi telah menerapkan strategi unit usaha yang efektif, seperti pendirian koperasi dan usaha kuliner, untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Strategi ini berkontribusi pada pemenuhan	Penelitian ini berfokus pada analisis strategi unit usaha, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada kesejahteraan karyawan.



		Kinayah Jambi) <sup>26</sup>		aspek-aspek maqashid syariah, yaitu menjaga agama ( <i>hifz din</i> ), jiwa ( <i>hifz nafs</i> ), akal ( <i>hifz aql</i> ), keturunan ( <i>hifz nasl</i> ), dan harta ( <i>hifz maal</i> ). strategi unit usaha pesantren yang berbasis pada prinsip maqashid syariah dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan guru, dengan tetap memperhatikan aspek keberlanjutan dan pengelolaan yang efektif.	
4	Fajar Kristanto dan Achsan Hendratmi (2019)	Kesejahteraan Nelayan Puger Wetan Perspektif Maqashid	Kualitatif	Dalam maqashid syariah perspektif Asy-Syatibi, belum optimalnya kesejahteraan nelayan dikarenakan	Penelitian ini menggunakan tinjauan maqashid syariah asy- Syatibi, sedangkan

<sup>26</sup> Halimah Halimah, Eja Armaz Hardi, and Maulana Hamzah, "Analisis Strategi Unit Usaha Pesantren Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Dalam Perspektif Maqashid syariah (Studi Pada Pondok Pesantren Modern Al-Kinayah Jambi)," *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (2023): 187–201.

		syariah Al-Syatibi <sup>27</sup>		terdapat satu indikator pemenuhan aspek <i>dharuriyyat</i> yaitu harta ( <i>maal</i> ) yang belum tercapai dikarenakan rusaknya eksistensi harta nelayan desa Puger Wetan.	peneliti menggunakan tinjauan maqashid syariah kontemporer Jasser Auda.
5	Masruroh (2020)	Analisis Maqashid syariah Imam Haramain dalam Etika Bisnis <i>e-Commerce</i> Melalui <i>Marketplace</i> (Studi Kasus Marketplace Shopee.co.id) <sup>28</sup>	Kualitatif	Shopee berusaha mengikuti etika bisnis yang diajarkan Rasulullah, meskipun ada beberapa aspek yang belum terpenuhi akibat kurang tanggungjawab dan jujurnya para <i>stakeholder</i> seperti <i>seller</i> yang kurang jujur, memaksa hak pembeli, mengambil untung	Penelitian yang dilakukan oleh Masruroh menggunakan tinjauan maqashid syariah Imam Haramain. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan tinjauan maqashid

<sup>27</sup> Fajar Kristanto and Achsanika Hendratmi, "Kesejahteraan Nelayan Puger Jember Perspektif Maqashid syariah Al-Syatibi," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 4 (2019): 830–45.

<sup>28</sup> Masruroh, "Analisis Maqashid syariah Imam Haramain Dalam Etika Bisnise-Commerce Melalui Marketplace (Studi Kasus Marketplace Shopee. Co. Id)," *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 02 (2020): 1–16.

				berlebihan, dan sebagainya. Sedangkan dari pihak Shopee fitur pelayanan yang terdapat di aplikasi cukup membantu dan memberikan kepuasan.	syariah Jasser Auda.

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHHA SAIFUDDIN  
J A M B I

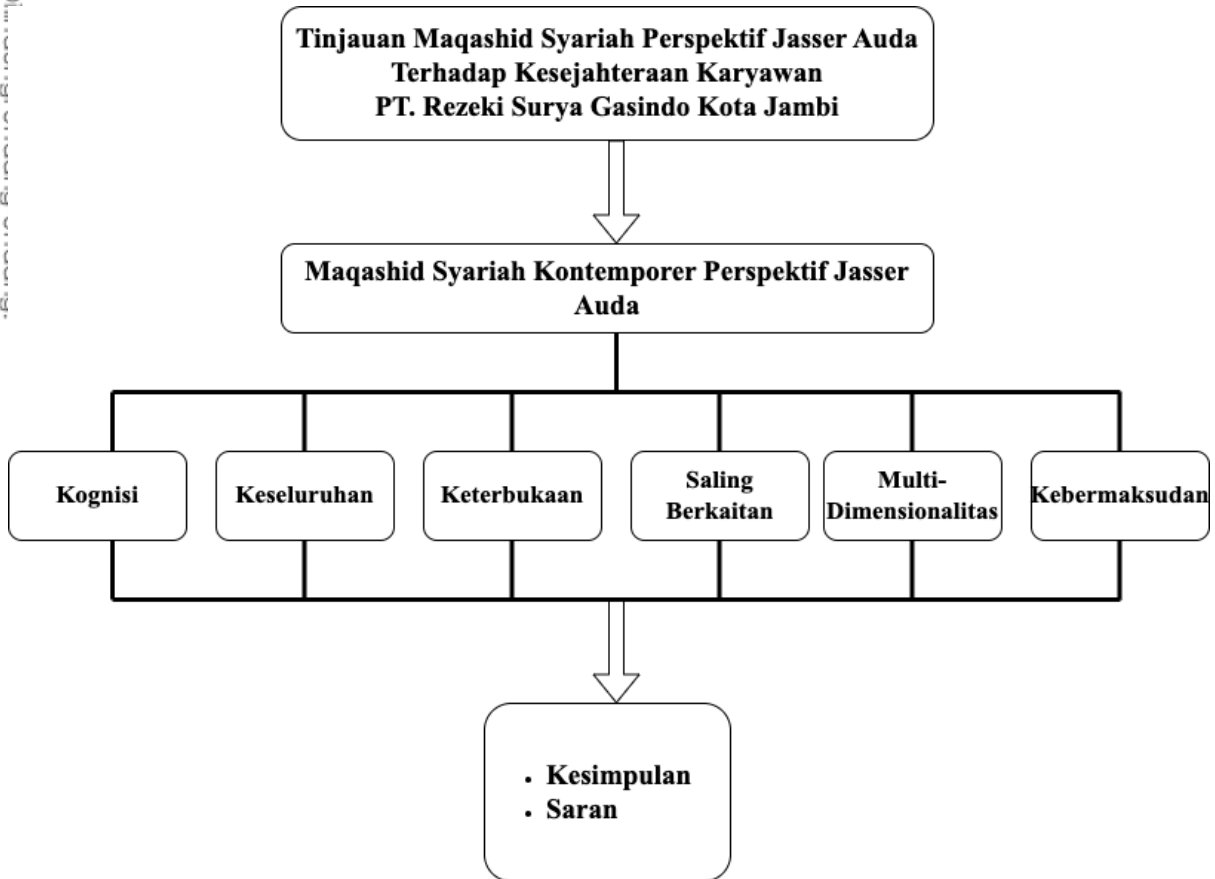
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## Kerangka Berfikir

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir Penelitian



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode dan Jenis Penelitian

Untuk menggambarkan lingkungan sosial dan pandangannya dari perspektif ide, perilaku, dan masalah yang berkaitan dengan orang yang diteliti, penelitian dilakukan dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara keseluruhan dalam lingkungan alami tertentu merupakan tujuan penggunaan pendekatan kualitatif ini. Teknik kualitatif lebih cocok untuk penelitian ini daripada metode kuantitatif karena memanfaatkan berbagai keadaan alami. Lebih jauh, penelitian ini cenderung kualitatif karena paradigma fenomenologis, yang tidak lagi membahas masalah demografi dan sampel atau validitas dan reliabilitas penelitian.

Analisis deskriptif atau analisis tentang tingkat kesejahteraan karyawan akan menjadi jenis penelitian yang dilakukan PT. Rezeki Surya Gasindo menggunakan metode-metode dan pendekatan yang ada di dalam ruang lingkup maqashid syariah Tinjauan atas gagasan Jasser Auda tentang keadaan objek alam. Peneliti berperan sebagai alat penelitian, dan data yang dikumpulkan serta analisis yang dilakukan sering kali bersifat kualitatif. Dari pengumpulan data hingga penyajian temuan, temuan penelitian sering kali diungkapkan dalam bentuk kata-kata deskriptif. Menemukan makna dan memahami konsep, sifat, gejala, simbol, atau deskripsi fenomena alam yang kemudian diungkapkan dalam bentuk kata-kata semuanya sangat dihargai dalam metode kualitatif.

#### B. Lokasi dan Objek Penelitian

Di PT. Rezeki Surya Gasindo yang berlokasi di Mayang Mangurai, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi 36361, dilakukan penelitian. Dalam hal ini, penelitian difokuskan pada analisis kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo dalam perspektif maqashid syariah berdasarkan pemenuhan indikasi seperti multidimensionalitas, tujuan, hierarki yang saling berhubungan, keutuhan, keterbukaan, dan kognisi (sifat kognitif).

### C. Jenis dan Sumber Data

Data kualitatif dikumpulkan untuk penelitian ini. Tujuan metodologi penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh fenomena yang diteliti melalui observasi, wawancara dan analisis teks. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelajahi kompleksitas konteks sosial dan faktor-faktor yang memengaruhi subjek penelitian. Hasil dari penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan bersifat interpretatif.

Dalam melakukan pengumpulan data di penelitian kualitatif, peneliti yang mengumpulkan data dan narasumber memiliki latar belakang, perspektif, keyakinan, dan persepsi yang berbeda. Oleh karena itu, nilai masing-masing dari interaksi ini selama pengumpulan data, analisis, dan pembuatan laporan akan berbeda.<sup>29</sup> Dua jenis sumber data yang dikumpulkan selama proses pengumpulan data adalah data primer dan sekunder.

#### 1. Data Primer

Informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya dikenal sebagai data primer. Data primer juga dapat disebut sebagai data asli, terkini, atau baru. Untuk memperoleh data primer, peneliti harus benar-benar mengumpulkannya. Untuk memperoleh data primer, peneliti dapat menggunakan teknik seperti observasi dan wawancara.

#### 2. Data Sekunder

Informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada disebut sebagai data sekunder. Untuk data sekunder, berbagai sumber dapat diakses, seperti buku, jurnal, publikasi, dan data internal perusahaan.<sup>30</sup>

Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung (*Emergent Sampling Design*), yaitu dengan cara peneliti memilih orang tertentu yang dipertimbangkan yang sekiranya dapat memberikan data yang diperlukan, selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari informan tersebut, peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang

<sup>29</sup> Maya Fasindah, *Dasar-Dasar Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia, 2024).

<sup>30</sup> Nazar Naamy, *Metode Penelitian Kualitatif* (Mataram: LP2M UIN Mataram, 2019).

dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap. Praktik seperti inilah yang disebut sebagai “*Serial Selection of Sample Units*”.<sup>31</sup>

#### D. Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Observasi

Dengan menggunakan panca indera dan pengamatan, observasi merupakan suatu metode pengumpulan data penelitian. Berdasarkan apa yang dilihat, didengar, dan dialami selama pengamatan, seorang peneliti menulis suatu laporan. Tujuan dari observasi adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat dan menyeluruh tentang suatu kejadian atau peristiwa.

Berdasarkan dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, dilakukan observasi langsung 3 (tiga) kali yang diuraikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**

**Observasi ke Tempat Penelitian**

Observasi	Tanggal	Temuan
1	22 Januari 2025	Berawal dari penempatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di perusahaan ini, peneliti tertarik untuk menjadikan perusahaan ini sebagai lokasi penelitian. Peneliti kemudian menghubungi Direktur perusahaan dan meminta izin terkait penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.
2	3 Februari 2025	Peneliti mendatangi lokasi penelitian sebagai langkah dari observasi kedua sekaligus melakukan pengenalan dan berbincang-bincang dengan karyawan. kemudian, peneliti mengatur jadwal untuk wawancara pra-penelitian untuk menemukan permasalahan yang ada di perusahaan.
3	11 Maret 2025	Observasi ketiga peneliti melakukan pra penelitian dengan melihat langsung bagaimana sistem kerja di perusahaan ini sekaligus melakukan wawancara pra-penelitian untuk menemukan masalah yang ada di perusahaan ini dengan mewawancarai beberapa

<sup>31</sup> Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif* (CV. Harfa Creative, 2023).

		karyawan. Hasil pra-penelitian ini disampaikan di BAB I.
--	--	--

## 2. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan menyampaikan gagasan penelitian secara langsung melalui wawancara. Ketika seorang peneliti ingin memperoleh pemahaman yang mendalam tentang perspektif dan pengalaman informan yang terkait dengan topik penelitian, wawancara dilakukan. Wawancara terkadang dapat berfungsi sebagai bukti untuk informasi atau pernyataan yang diperoleh sebelumnya. Berikut ini adalah tabel dari keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Rezeki Surya Gasindo:

**Tabel 3.2**

**Jumlah Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo (Inisial)**

No	Nama (Inisial)	Jabatan
1	NS	IT dan <i>Support</i>
2	AL	Administrasi Gudang
3	AH	Administrasi dan Keuangan
4	YL	<i>Customer Service</i> dan Administrasi
5	SPND	Teknisi
6	RI	MD dan <i>Collector</i>
7	AMA	Administrasi Pajak
8	SPR	<i>Driver</i> Tangki
9	RS	Kepala Produksi
10	JS	Produksi
11	RR	Produksi
12	MTQ	Operator
13	BU	<i>Driver</i>
14	DN	<i>Driver</i>
15	RD	<i>Helper</i>
16	MRT	<i>Helper</i>
17	KSM	<i>Security</i>
	<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

*Sumber: dirangkum dan diolah peneliti*



Jumlah karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo yang menjadi objek penelitian ini tercatat sebanyak 17 orang. Dari keseluruhan jumlah tersebut, hanya terdapat dua orang karyawan wanita yang seluruhnya ditempatkan di bagian administrasi kantor. Selain itu, terdapat satu orang karyawan laki-laki yang bertugas di bagian IT dan juga bekerja di kantor. Sementara itu, mayoritas karyawan laki-laki lainnya ditempatkan di lapangan. Ketimpangan distribusi ini terjadi karena sifat pekerjaan di lapangan yang cenderung menuntut fisik dan keterlibatan langsung dalam proses operasional produksi serta distribusi oksigen. Oleh karena itu, pihak perusahaan menempatkan sebagian besar tenaga kerja laki-laki di lapangan, sementara pekerjaan administratif dan teknis seperti IT lebih banyak ditangani di kantor.

### 3. Dokumentasi

Data dari wawancara dan observasi disempurnakan melalui penggunaan dokumentasi. Metode analitis digunakan untuk menghasilkan alat dokumentasi untuk penelitian. Pemeriksaan dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian merupakan cara dokumentasi diselesaikan. Surat, arsip, foto, notulen rapat, buku catatan, buku harian, dan lain-lain dapat menjadi contoh bahan-bahan ini.<sup>32</sup>

## E. Metode Pengecekan Keabsahan Data

Teknik triangulasi digunakan untuk memverifikasi keakuratan data. Proses menggabungkan beberapa sumber data dan teknik pengumpulan data yang sudah ada dikenal sebagai triangulasi. Untuk meningkatkan kebijakan dan program berdasarkan fakta yang ada dan memperkuat interpretasi, proses triangulasi ini dengan cepat mengidentifikasi data yang ada.

### 1. Triangulasi Metode

Metode ini diterapkan dengan membandingkan fakta dan informasi dengan berbagai cara. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang informasi dan pokok bahasan penelitian, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi data. Dengan menggunakan berbagai sudut pandang dan perspektif, diharapkan dapat diperoleh simpulan yang mendekati keabsahan data.

### 2. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data membandingkan informasi yang dikumpulkan dari banyak sumber untuk menilai kredibilitas data. Menyelidiki kebenaran suatu informasi

<sup>32</sup> Feny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, and dkk, *Metode Penelitian Kualitatif* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022).

tertentu dengan menggunakan banyak sumber pengumpulan data dikenal dengan istilah triangulasi.<sup>33</sup>

## F. Metode Analisis Data

Dalam analisis data kualitatif, wawancara dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga tuntas dan didapati hasil data yang sudah jenuh. Kriteria responden atau informan untuk diteliti yaitu beberapa orang yang bekerja di lapangan dan beberapa orang yang bekerja dikantor.

Berdasarkan data yang diperoleh dari informan diatas, seluruh data yang diperoleh seperti catatan lapangan, transkrip wawancara, dan materi lainnya disusun secara sistematis sebagai bagian dari proses analisis data dalam penelitian kualitatif sehingga peneliti dapat melaporkan temuannya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman, yang terdiri dari empat tahapan: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.<sup>34</sup> Namun, untuk menjaga kesesuaian dengan pendekatan maqashid syariah perspektif Jasser Auda, keenam dimensi pemikiran beliau turut dijadikan dasar dalam setiap tahapan analisis data.

### 1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, dengan pendekatan dimensi kognisi, yaitu berusaha memahami realitas kesejahteraan karyawan tidak hanya dari sisi ekonomi, tetapi juga dari pengetahuan, pengalaman spiritual, dan pemaknaan hidup mereka di tempat kerja.

### 2. Reduksi Data

Pengurangan data adalah pemilihan, pemusatan, abstraksi, dan transformasi data mentah dari lapangan. Menajamkan, mengkasifikasikan, mengarahkan, menghilangkan informasi yang berlebihan, dan mengorganisirkan data merupakan bagian dari reduksi data sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Dalam mereduksi data, peneliti mengelompokkan informasi berdasarkan dimensi multidimensionalitas dan saling berkaitan, yakni menelusuri hubungan antara aspek fisik, psikis, sosial, spiritual, dan ekonomi dalam kesejahteraan karyawan. Data

<sup>33</sup> Dedi Susanto and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah," *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53–61.

<sup>34</sup> Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020).

yang tidak relevan terhadap pemaknaan maqashid syariah atau tidak memenuhi kriteria keterkaitan dimensi kesejahteraan disisihkan.

### 3. Penyajian Data

Menyajikan berbagai macam data terorganisir yang memungkinkan adanya potensi inferensi dan tindakan dikenal sebagai penyajian data. Bagan, tabel, matriks, dan teks naratif adalah beberapa format penyajian. Tujuannya untuk mempermudah para pembaca dalam melakukan penarikan kesimpulan.

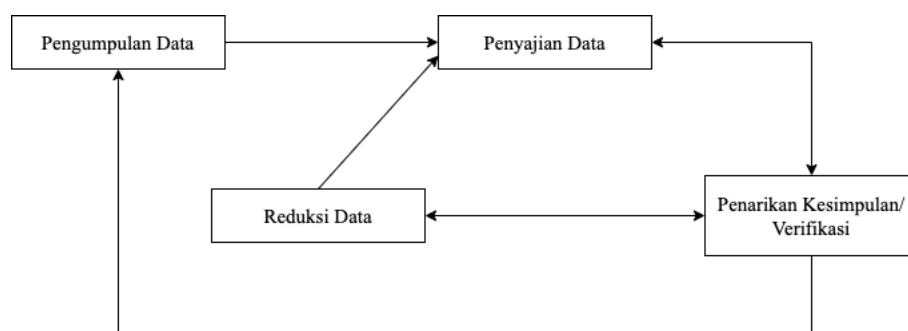
Penyajian data dilakukan dengan mempertimbangkan dimensi keterbukaan dan keseluruhan, yaitu dengan menyajikan pandangan yang beragam dari informan serta mempertimbangkan konteks sistemik dan struktural di perusahaan secara menyeluruh.

### 4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Dalam keseluruhan pengaturan, menarik kesimpulan hanyalah salah satu tindakan. Hasilnya juga dikonfirmasi selama penelitian. Makna yang diperoleh dari data harus terus-menerus diperiksa untuk kesesuaian dan validitasnya guna menjamin validitas data.

Penarikan kesimpulan mengacu pada dimensi kebermaksudan, di mana temuan diinterpretasikan berdasarkan tujuan maqashid syariah, yaitu mewujudkan kemaslahatan dalam aspek kesejahteraan karyawan, baik dalam ranah dunia maupun akhirat.

**Gambar 3.1**  
**Teknik Analisis Data Miles dan Huberman, 1992**



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Rezeki Surya Gasindo

PT Rezeki Surya Gasindo adalah perusahaan swasta nasional yang berkedudukan di Talang Gulo, Kota Jambi 36128. Pada awalnya, perusahaan ini berbentuk depot oksigen yang didirikan pada tanggal 4 Juni 2009 oleh Bapak Rudi Suhada, dan resmi menjadi Perseroan pada tanggal 18 Juni 2014. Sejak saat itu, PT. Rezeki Surya Gasindo tumbuh menjadi salah satu penyedia gas terbesar dan terlengkap di wilayah Jambi.

Produk yang ditawarkan oleh perusahaan ini meliputi berbagai jenis gas, baik untuk kebutuhan medis maupun industri. Untuk kebutuhan medis, mereka menyediakan oksigen ( $O_2$ ), nitrous oxide ( $N_2O$ ), karbon dioksida ( $CO_2$ ), nitrogen, dan ethylene oxide. Sementara itu, untuk kebutuhan industri, mereka memasok gas seperti asetilena, LPG, argon, helium, hingga hydrogen. Seluruh produk tersedia dalam kemurnian tinggi hingga *ultra-high purity*, sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Tidak hanya menjual gas, PT Rezeki Surya Gasindo juga menyediakan layanan jasa instalasi, termasuk sistem instalasi sentral oksigen, *bed head panel*, *nurse call system*, sistem fire alarm, hingga berbagai pengujian seperti *purging* nitrogen, *leak test*, dan *hydro test*. Perusahaan ini juga melayani penyediaan gas cair seperti likuid oksigen ( $LOx$ ), likuid nitrogen ( $LiN$ ), dan likuid argon ( $LAr$ ), serta memiliki fasilitas *filling station*.

Dalam menjalankan usahanya, PT Rezeki Surya Gasindo bekerja sama dengan berbagai produsen gas bertaraf internasional demi menjaga standar mutu produk. Mereka menjunjung tinggi aspek keselamatan kerja dengan target *zero accident* dan mempercayakan operasional harian pada tenaga kerja yang profesional dan berpengalaman. Secara keseluruhan, PT Rezeki Surya Gasindo dikenal sebagai mitra terpercaya di bidang penyediaan gas medis dan industri, yang tidak hanya mengutamakan kualitas produk, tetapi juga layanan instalasi dan keselamatan kerja.

##### 2. Lokasi PT. Rezeki Surya Gasindo

PT Rezeki Surya Gasindo tepatnya berada di Jl. Kop. UD. Sjaring No. 86, Talang Bakung, Kecamatan Jambi Selatan, Kota Jambi, Provinsi Jambi, 36128. Itu

adalah lokasi Depot oksigen. sedangkan Lokasi administratif perusahaan ini yaitu JL. Lingkar Barat I No.024 RT.08 Kelurahan Talang Gulo, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi.

Dari analisis data alamat, posisi geografisnya berada di wilayah kelurahan Talang Gulo, termasuk bagian dari wilayah administrasi Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi. Lokasi ini strategis karena berada di jalur lalu lintas menuju pusat kota dan tidak jauh dari Bandara Sultan Thaha, memudahkan distribusi gas medis dan industri ke berbagai titik di Jambi dengan karakteristik wilayah:

- Terletak di dataran rendah Kota Jambi dengan ketinggian sekitar 10–70 mdpl.
- Menurut data geografis lokal, Talang Gulo memiliki koordinat sekitar 1,6815° LS, 103,6146° BT. Lokasi ini berada cukup dekat dengan landmark seperti bandara, pusat perbelanjaan, sejumlah kawasan hotel di Kota Jambi dan rumah sakit.
- Dengan posisi di bagian selatan Kota Jambi dan dekat jalur utama menuju pusat kota, PT Rezeki Surya Gasindo sangat strategis untuk akses distribusi gas maupun layanan instalasi di berbagai wilayah medis dan industri di Kota Jambi.
- Berada di zona yang mudah diakses untuk logistik dan distribusi

### 3. Visi dan Misi PT. Rezeki Surya Gasindo

PT Rezeki Surya Gasindo belum menampilkan visi misi secara formal seperti di profil perusahaan besar, tetapi dari *web site* perusahaan dapat kita simpulkan nilai, fokus, dan komitmen yang terangkum dalam kalimat singkat yang mereka tekankan sebagai misi:

*“Kami ada untuk semua”*

Secara implisit, semboyan ini bisa ditafsirkan sebagai visi-misi perusahaan yang mencakup:

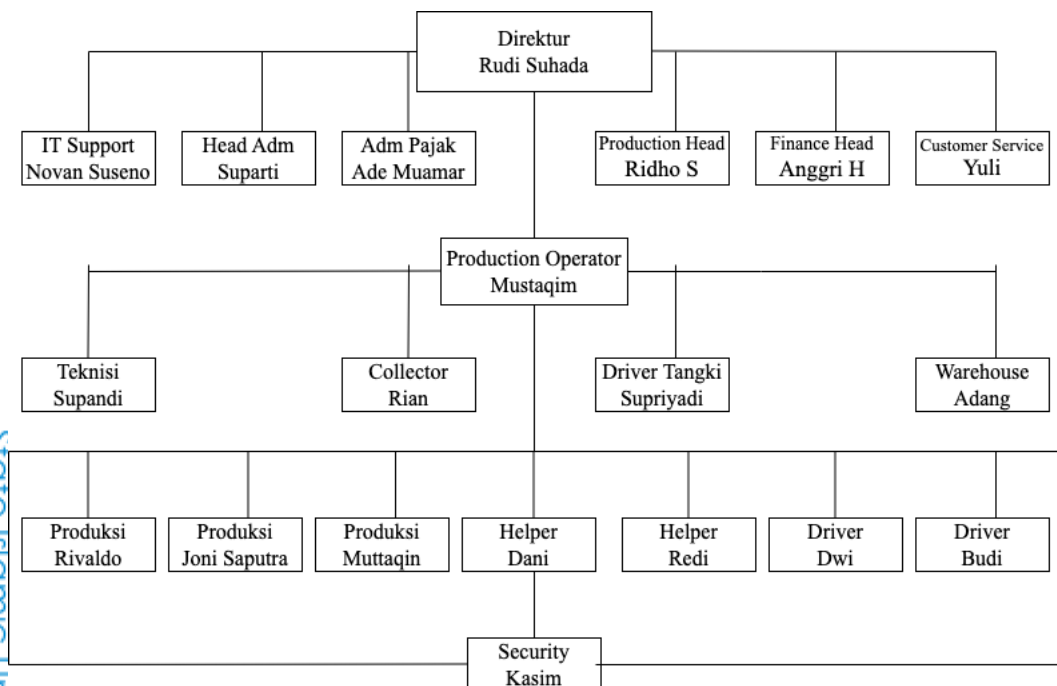
- Visi (arah jangka panjang): Menjadi penyedia dan *partner* terpercaya untuk semua kebutuhan gas medis dan industri di Provinsi Jambi, hadir di berbagai segmen. Mulai dari rumah sakit, industri, hingga proyek LPG dan migas.
- Misi (langkah nyata):
  - Menyediakan berbagai macam gas (gas medis & industri, gas cair/liquid) dengan standar mutu HP-UHP melalui kerja sama dengan produsen multinasional.
  - Melengkapi layanan dengan instalasi sistem instalasi oksigen sentral, *purging*, *testing (leak/hydro)*, dan pemasangan peralatan medis seperti *bed head/nurse call*.



#### 4. Struktur Organisasi PT. Rezeki Surya Gasindo

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Rezeki Surya Gasindo



Sumber: PT. Rezeki Surya Gasindo

## B. Hasil Penelitian

### 1. Data Identitas Informan

Dalam penelitian ini, populasi yang tersedia berjumlah 17 orang karyawan. Namun, tidak seluruh karyawan dapat diwawancarai karena keterbatasan waktu dan kondisi lapangan, di mana sebagian karyawan tidak berada di kantor saat proses pengumpulan data berlangsung. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih responden yang bersedia dan dapat memberikan informasi yang relevan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu mengenai kesejahteraan karyawan.

Pemilihan responden dilakukan berdasarkan ketersediaan mereka di lokasi dan kesediaan untuk berpartisipasi. Meski jumlahnya tidak mencakup seluruh populasi, responden yang diwawancarai dianggap dapat mewakili pengalaman dan pandangan terkait kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel 4.1**  
**Profil responden**

<b>Nama</b> (Boleh Inisial)	<b>Umur</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Status</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Lama Bekerja</b>
AH	24 Th	Wanita	<i>Single</i>	Administrasi dan Keuangan	4 Tahun
RR	23 Th	Laki-Laki	<i>Single</i>	Produksi	2 Tahun
YL	26 Th	Wanita	<i>Single</i>	<i>Customer Service</i> dan Administrasi	3 Tahun
JS	29 Th	Laki-Laki	<i>Single</i>	<i>Helper</i>	7 Tahun
RD	22 Th	Laki-Laki	<i>Single</i>	<i>Helper</i>	3 Tahun
RS	29 Th	Laki-Laki	Menikah	Kepala Produksi	
DN	30 Th	Laki-Laki	Menikah	<i>Driver</i>	11 Tahun
MTQ	42 Th	Laki-Laki	Menikah	Operator	8 Tahun
RI	32 Th	Laki-Laki	Menikah	MD dan <i>Collector</i>	16 Tahun
NS	39 Th	Laki-Laki	Menikah	IT dan Support	8 Tahun
BD	50 Th	Laki-Laki	Menikah	Driver	5 Tahun
AMA	38 Th	Laki-Laki	Menikah	Perpajakan	3 Tahun

## 2. Kondisi Kesejahteraan Karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, peneliti menemukan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi secara umum telah mencakup beberapa hal dasar yang menjadi hak pekerja, seperti gaji pokok, tunjangan hari raya, serta keikutsertaan dalam program jaminan sosial. Namun demikian, pemenuhan tersebut dinilai masih belum optimal jika dikaitkan dengan pemahaman karyawan tentang apa yang disebut sebagai 'kesejahteraan'.

Berikut ini merupakan rekapitulasi pendapat karyawan mengenai aspek-aspek kesejahteraan yang mereka pahami selama bekerja di PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi:

Tabel 4.2

## Rekapitulasi Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Pendapat Responden

Aspek Kesejahteraan	Jumlah	Pernyataan Responden
Ekonomi	13	“Pemenuhan hak-hak terutama gaji”
		“Gaji yang cukup untuk sendiri dan keluarga”
		“Bayaran gaji sesuai pekerjaan kami”
Fasilitas Kerja	1	“Kalo ada tambahan ya tunjangan”
		“Fasilitas lengkap di tempat kerja”
	5	“Disediakan seragam dan alat safety”
		“Menyediakan tempat ibadah, kamar mandi, dsb”
		“Tempat istirahat ber-AC”
		“Ada wifi”
Sosial	1	“Tempat kerja yang terpenuhi”
Kesehatan	1	“ada jaminan kesehatan”
Psikologis	2	“Tuntutan kerja yang sesuai”
		“Ada hari libur”

Data tersebut menunjukkan bahwa pemahaman kesejahteraan pada karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo masih didominasi oleh pemenuhan aspek ekonomi, sementara aspek-aspek lain belum sepenuhnya mereka sadari menurut sebagian besar responden. Temuan ini kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan pendekatan maqashid syariah perspektif Jasser Auda, yang mengakomodasi dimensi-dimensi multidisipliner dalam memahami kesejahteraan secara menyeluruh.

Dari hasil wawancara, sebagian besar karyawan memaknai kesejahteraan secara sempit, yaitu hanya sebatas pada gaji bulanan dan kemampuan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Adapun hasil wawancara peneliti dengan narasumber yaitu RR selaku karyawan bagian produksi pada PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi yaitu sebagai berikut:

“Kesejahteraan menurut saya sebagai karyawan enggak muluk-muluk sih kak lebih ke hak-hak kita sebagai karyawan terpenuhi aja. Salah satunya gaji sih yang cukup untuk menghidupi satu keluarga. Walaupun saya single cuman ada

*membiayai orangtua, tiap bulan saya memberikan setengah dari gaji saya itu ke mereka.”<sup>35</sup>*

Pandangan seperti ini menunjukkan bahwa pemahaman kesejahteraan karyawan lebih banyak berfokus pada aspek ekonomi. Di mana ukuran kesejahteraan dilihat dari kemampuan gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, tempat tinggal, dan biaya hidup lainnya. Perspektif ini wajar muncul dalam konteks lapangan kerja formal, di mana gaji merupakan sumber utama penghidupan. Sementara itu, dimensi lain seperti kenyamanan kerja, kesempatan mengembangkan diri, ketenangan batin, serta kehidupan spiritual belum banyak disebutkan sebagai bagian dari indikator kesejahteraan mereka. Namun demikian, pemaknaan ini belum menyentuh dimensi kesejahteraan yang lebih luas sebagaimana dipahami dalam maqashid syariah. Pemahaman yang cenderung praktis ini juga mengindikasikan bahwa belum ada proses internalisasi nilai atau literasi spiritual dan sosial dalam sistem kesejahteraan karyawan yang dibangun oleh perusahaan.

Sebagian karyawan lainnya bahkan menyatakan bahwa mereka belum pernah memikirkan kesejahteraan dalam makna yang lebih luas. Salah satu informan yaitu bapak JS yang bekerja di bidang *helper* menyatakan:

*“Kalo ditanya tentang sejahtera, saya nggak tahu definisinya apa pastinya, tapi yang jelas menurut saya gaji itu pas pokoknya kebutuhan hidup terpenuhi itu sudah cukup.”<sup>36</sup>*

Meskipun ada pula karyawan yang menyadari bahwa kesejahteraan seharusnya juga mencakup kenyamanan psikologis dan hubungan kerja yang sehat, mereka mengakui bahwa hal-hal tersebut masih kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan. Pola komunikasi dan koordinasi kerja di PT. Rezeki Surya Gasindo belum dilakukan secara formal melalui pertemuan rutin atau rapat kerja berkala. Seluruh instruksi dan informasi terkait operasional harian disampaikan secara langsung oleh atasan melalui grup WhatsApp.

*“Untuk rapat mungkin hampir tidak ada ya kak, kita langsung dapat instruksi dari grup whatsapp langsung dari atasan dan tidak melalui rapat rutin kumpul*

<sup>35</sup> RR, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

<sup>36</sup> JS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Helper PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

*rame-rame itu enggak. Koordinasi harian sih seperti antaran, mobil, orderan masuk itu diberitahukan melalui grup whatsapp jadi tercatat jelas karena biasanya ada pelanggan yang order lewat bos, jadi karena kita komunikasi melalui grup whatsapp jadi orderan dari bos ditaro di grup whatsapp.”<sup>37</sup>*

Koordinasi kerja seperti pengantaran barang, jadwal kendaraan, hingga informasi pemesanan dari pelanggan juga disampaikan melalui grup WhatsApp. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan menerima informasi yang sama dan terekam secara digital, terutama dalam kasus pemesanan yang datang langsung ke pihak manajemen.

Praktik komunikasi ini menunjukkan bahwa perusahaan mengandalkan sistem komunikasi digital informal dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Di satu sisi, penggunaan media digital seperti WhatsApp dinilai efisien dan praktis untuk komunikasi cepat. Namun di sisi lain, tidak adanya forum diskusi atau rapat rutin secara langsung berpotensi mengurangi ruang dialog antara atasan dan karyawan, serta menghambat terbentuknya kedekatan emosional dan rasa kebersamaan di tempat kerja.

Dalam konteks kesejahteraan karyawan, kondisi ini mencerminkan bahwa hubungan kerja masih bersifat *top-down* dan belum memberikan ruang yang cukup untuk partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan atau penyampaian aspirasi. Hal ini dapat berdampak pada aspek kesejahteraan non-material, seperti kenyamanan psikologis, rasa dihargai, serta kesempatan untuk terlibat secara lebih bermakna dalam lingkungan kerja.

Dari sisi lingkungan kerja sebagian besar informan menilai bahwa suasana kerja cukup tertib, fasilitas yang tersedia juga sudah mendukung kenyamanan sepenuhnya. Tempat kerja yang nyaman dan tidak panas, diberikan waktu untuk beristirahat dan beribadah, serta musholla yang tersedia cukup lengkap dengan fasilitas-fasilitas ibadahnya. Salah satu pernyataan informan yang mewakili sebagian besar informan yaitu:

*“Alhamdulillah dari segi fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Fasilitas-fasilitas yang diberikan itu kayak ruangan sholat, jadi bagi yang muslim bisa melaksanakan sholat. Ruangan kerja juga ber-AC jadi*

<sup>37</sup> RR, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.



*fasilitasnya terpenuhi ada laptop dan komputer buat aktivitas orang kantor dan ya semuanya lah disediakan untuk karyawan bekerja dengan baik.”*

Sementara itu, karyawan menyampaikan belum pernah mendapat pelatihan keterampilan atau peningkatan kapasitas kerja sejak awal bekerja. Mereka lebih banyak belajar secara otodidak di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum memfasilitasi pengembangan diri karyawan sebagai bagian dari peningkatan kesejahteraan jangka panjang. Hal tersebut didukung oleh pernyataan bapak NS karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian IT dan *Support* yang menyatakan:

*“Kalo kesempatan untuk berkembang biasanya perusahaan menyediakan training atau motivasi gitu ya untuk pengembangan diri, namun untuk perusahaan ini tidak ada. Jadi kita fokus di pekerjaan kita masing-masing aja dan untuk pengembangan diri disini perusahaan tidak menyediakannya.”<sup>38</sup>*

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pemahaman karyawan mengenai kesejahteraan masih bersifat dasar dan berpusat pada kebutuhan finansial. Sementara itu, perusahaan pun baru memenuhi aspek-aspek mendasar tersebut tanpa memperluas perhatian pada aspek kesejahteraan non-material seperti pengembangan spiritual, emosional, dan intelektual. Pemahaman yang terbatas ini akan menjadi salah satu fokus analisis lebih lanjut dalam kerangka *maqashid syariah* perspektif Jasser Auda.

### 3. Analisis *Maqashid syariah* Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Dalam pendekatan *maqashid syariah* kontemporer yang dikembangkan oleh Jasser Auda, Pendekatan ini menawarkan cara pandang yang lebih komprehensif dan sistemik terhadap kesejahteraan, tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan materi, tetapi juga mencakup aspek spiritual, psikologis, sosial, dan intelektual. Analisis dilakukan melalui enam dimensi sistem berpikir yang dikembangkan oleh Jasser Auda, yaitu dimensi kognisi, keseluruhan, keterbukaan, saling berkaitan, multidimensionalitas, dan dimensi kebermaksudan. Setiap dimensi digunakan untuk melihat sejauh mana sistem dan praktik yang diterapkan di perusahaan telah mencerminkan prinsip-prinsip *maqashid syariah* dalam mewujudkan kemaslahatan karyawan secara menyeluruh.

<sup>38</sup> NS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian IT Dan Support PT. Rezeki Surya Gasindo,” July 14, 2025.

a. Tinjauan Maqashid syariah Dimensi Kognitif (*Cognitive Dimension*)

Dimensi kognisi dalam teori sistem Jasser Auda menekankan pentingnya kesadaran intelektual, pemahaman, dan pengetahuan sebagai landasan dalam menilai dan membentuk sistem. Dalam konteks kesejahteraan karyawan, dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan memahami makna kesejahteraan secara utuh, dan apakah perusahaan berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi, ditemukan bahwa pemahaman karyawan mengenai kesejahteraan masih terbatas pada aspek finansial. Sebagian besar informan dalam penelitian ini memahami kesejahteraan sebagai terpenuhinya kebutuhan dasar sehari-hari, terutama dalam penghasilan. Hal ini didasari atas pernyataan oleh RS selaku kepala bagian produksi di PT. Rezeki Surya Gasindo yang menyatakan:

*“Menurut saya kesejahteraan itu adalah segala kewajiban dan hak-hak saya terpenuhi karena saya selaku karyawan kerja tepat waktu yang pasti digaji sesuai ya gitu aja sih menurut saya sudah sejahtera”*<sup>39</sup>

Sementara itu, informan lain juga mengaitkan kesejahteraan dengan kecukupan materi, namun menyadari bahwa kebutuhan manusia sifatnya terus bertambah dan tidak pernah sepenuhnya tercukupi. Hal tersebut disampaikan oleh informan kedua yaitu RI selaku karyawan bagian *collector* yang menyatakan bahwa:

*“Menurut saya kesejahteraan itu adalah kebutuhan materi tercukupi. Cuma ya kan namanya manusia pasti dak kan cukup ya kalo urusan materi.”*<sup>40</sup>

Sementara itu, seorang informan lainnya mulai menunjukkan pemahaman yang lebih konkret, dengan menyebutkan bahwa kesejahteraan berkaitan juga dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, termasuk seragam dan kelengkapan tempat kerja. Hal ini disampaikan oleh AH selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian administrasi dan keuangan yang menyatakan:

*“Kesejahteraan menurut saya itu hak-hak karyawan itu terpenuhi. Hak-hak yang saya maksudkan itu terutama di gaji ya dan itu wajib banget, fasilitas*

<sup>39</sup> RS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Kepala Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

<sup>40</sup> RI, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Collector PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

*lengkap ditempat kerja yang harus terpenuhi, tempat kerja terpenuhi, dan ada disediakan seragam dan alat safety dari perusahaannya. Menurut saya terpenuhinya semua itu termasuk ke dalam kesejahteraan.”<sup>41</sup>*

Berdasarkan tiga pernyataan informan yang dianalisis dalam dimensi kognisi, dapat disimpulkan bahwa pemahaman karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi terhadap konsep kesejahteraan masih bersifat dasar dan cenderung materialistis. Mayoritas informan memaknai kesejahteraan sebagai terpenuhinya hak-hak administratif, seperti gaji yang dibayarkan tepat waktu, tersedianya fasilitas kerja, serta pemenuhan kebutuhan fisik sehari-hari.

Berbeda dengan perspektif karyawan, hasil wawancara dengan atasan menunjukkan adanya pemahaman yang lebih komprehensif. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara:

*“Saya selaku Direktur sekaligus Pemilik perusahaan ini telah berupaya mencakup berbagai aspek kesejahteraan karyawan, baik ekonomi, sosial, spiritual, maupun intelektual. Hal ini ditunjukkan melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, seperti tempat ibadah dan peralatan kerja yang memadai. Upaya tersebut telah diusahakan semaksimal mungkin demi mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.”*

Direktur sekaligus pemilik perusahaan menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dipahami sebagai kondisi ketika kebutuhan dasar tercukupi, individu berada dalam keadaan baik, serta mampu menumbuhkan rasa syukur atas nikmat yang diperoleh. Lebih jauh, beliau menekankan bahwa perusahaan berupaya mencakup berbagai aspek kesejahteraan, meliputi ekonomi, sosial, spiritual, dan intelektual, yang diwujudkan melalui penyediaan fasilitas ibadah dan sarana kerja yang memadai.

Jika dibandingkan, terdapat kesenjangan pemahaman antara karyawan dan atasan. Karyawan masih menekankan kesejahteraan pada pemenuhan kebutuhan material dan administratif, sedangkan atasan mulai mengaitkan kesejahteraan dengan aspek spiritual dan intelektual. Perbedaan ini menunjukkan bahwa meskipun pihak manajemen telah berupaya menerapkan konsep kesejahteraan secara lebih utuh, namun

<sup>41</sup> AH, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Keuangan PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

belum sepenuhnya tersampaikan atau dipahami oleh karyawan. Dengan demikian, dimensi kognisi dalam maqashid syariah pada perusahaan ini belum terlaksana secara optimal, karena terdapat perbedaan tingkat kesadaran dan pemahaman antara atasan dan karyawan.

Tabel 4.3

## Kesejahteraan Dimensi Kognisi Perspektif Karyawan

Dimensi Kognisi	Pemahaman kesejahteraan masih dasar dan materialistis
	Fokus pada hak administratif: gaji, fasilitas, dan kebutuhan fisik
	Kesadaran aspek spiritual dan intelektual rendah
	Perusahaan belum memberikan edukasi maqashid syariah maupun pelatihan umum yang dapat meningkatkan kualitas karyawan

b. Tinjauan Maqashid syariah Dimensi Keseluruhan (*Wholeness Dimension*)

Secara khusus, dimensi keseluruhan menekankan bahwa tujuan syariah harus dilihat secara luas dan integratif, mencakup kebutuhan fisik, mental, spiritual, sosial, dan intelektual manusia. Dalam konteks kesejahteraan karyawan, penerapan dimensi keseluruhan berarti perusahaan tidak hanya memperhatikan kesejahteraan ekonomi, seperti gaji dan tunjangan saja, tetapi juga memperhatikan kesehatan jasmani dan rohani, hubungan sosial yang harmonis, akses terhadap pendidikan dan pengembangan diri, serta kondisi kerja yang mendukung ibadah dan spiritualitas.

Dalam sudut pandang ekonomi pada dimensi keseluruhan diperoleh melalui wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan, MTQ selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian operator menyatakan bahwa:

*“Kalo untuk gaji itu masih kurang ya karena saya punya banyak anak jadi menurut saya dengan gaji segitu kurang ya, tapi gak tau kalo yang lain apakah cukup atau kurang.”*<sup>42</sup>

Hal ini sejalan dengan pernyataan DN selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian *driver* yang menyatakan:

<sup>42</sup> MTQ, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Operator PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

*“Dari segi penghasilan menurut saya agak kurang ya untuk memenuhi kebutuhan dasar saya bagi orang yang sudah berkeluarga dan dengan jumlah waktu kerja yang lumayan padat.”<sup>43</sup>*

Dalam aspek ekonomi, karyawan menyampaikan bahwa gaji yang diterima dirasa masih kurang, terutama karena tanggung jawab keluarga yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan materi karyawan belum terpenuhi secara optimal sehingga berdampak pada kesejahteraan mereka secara umum.

Dalam perspektif maqashid syariah versi Jasser Auda, kesejahteraan tidak hanya mencakup kecukupan materi, tetapi juga keseimbangan antara kebutuhan jasmani dan kehidupan sosial maupun spiritual. Ketika penghasilan belum mencukupi kebutuhan keluarga, dan waktu kerja yang panjang mengganggu keseimbangan hidup, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut belum mencapai tingkat kesejahteraan secara holistik. Pendapat ini juga didukung oleh pernyataan NS yang menyatakan:

*“Kami tetap masuk di hari libur karena kebijakan dari perusahaan kan untuk tetap masuk full day kita ada sesekali itu waktu kerja tidak full palingan setengah hari. Karena kami bergerak dibidang pelayanan yang sifatnya medical sesuatu yang terbilang urgent jadi kadang-kadang di tanggal merah kita tetap masuk apalagi diwaktu di hari sabtu atau senin, karena minggu kita libur kita harus manage ketersediaan oksigen kita ke rumah sakit-rumah sakit dan pelanggan tetap tersedia di hari libur. dan untuk tambahan gaji masuk pada saat tanggal merah Untuk saat ini kayanya tidak ada, tapi lebih ke situasional. Ada kondisi-kondisi tertentu yang ada penambahan ada juga yang tidak. Kondisi yang ada penambahan seperti hari besar itu kan sudah sangat umum untuk libur, tapi karena kebutuhan rumah sakit karyawan diharuskan untuk masuk biasanya perusahaan ada memberikan kompensasi.”<sup>44</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa dari sisi kebutuhan operasional, perusahaan menuntut karyawan untuk tetap bekerja pada hari-hari yang seharusnya menjadi waktu istirahat, termasuk tanggal merah. Hal ini dapat dipahami mengingat perusahaan

<sup>43</sup> DN, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Driver PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

<sup>44</sup> NS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian IT Dan Support PT. Rezeki Surya Gasindo,” July 14, 2025.



bergerak di bidang pelayanan medis yang bersifat *urgent*, terutama dalam penyediaan oksigen bagi rumah sakit dan pelanggan.

Namun demikian, jika dilihat dari sudut pandang kesejahteraan yang menyeluruh, terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan pemenuhan hak-hak karyawan. Meskipun perusahaan sesekali memberikan kompensasi, sifatnya masih situasional dan belum menjadi kebijakan tetap yang menjamin kesejahteraan ekonomi maupun psikososial karyawan secara berkelanjutan.

Padatnya waktu kerja yang tidak diimbangi dengan waktu istirahat atau waktu bersama keluarga juga dapat berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis, yang termasuk bagian penting dalam dimensi keseluruhan. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem kerja yang terlalu menuntut, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup karyawan secara utuh, belum selaras dengan prinsip *maqashid syariah* yang menempatkan manusia sebagai pusat kesejahteraan.

Namun pendapat tentang aspek gaji tersebut berbeda dengan pernyataan YL karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian administrasi dan *customer service*. Ia menyatakan bahwa:

*“Kalo untuk saat ini karena saya masih single juga, alhamdulillah tercukupi dan terpenuhi ya untuk kebutuhan primernya dari gaji yang saya peroleh selama bekerja.”*<sup>45</sup>

Pendapat ini didukung oleh pernyataan RR selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian produksi yang menyatakan:

*“Mungkin karena saya masih single belum menikah dengan gaji yang segitu sudah cukup dari segi makan dan transportasi sudah tertutup. Saya juga tinggalnya masih bersama orangtua jadi gaji ini sudah cukup untuk sehari-hari. Untuk pemberian kompensasi masuk ditanggal merah, Misalkan besok adalah tanggal merah dimana kita libur tapi kita diwajibkan untuk masuk. Hari yang libur tadi tetep digaji, misal anggapannya sehari dihitung 100rb nah karena besok tanggal merah di hari itu, gaji sehari itu tetep dihitung 100rb dari bos. Tapi masuknya bukan uang lembur atau bonus jadi*

<sup>45</sup> YL, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Customer Service PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

*hitungannya murni duit gaji aja. Disini kan sistem gajinya kalo kami dak masuk di tanggal merah kan dihitung nih enggak masuk, jadi dikurangi dengan tanggal merah yang gak masuk itu misal dua hari. Jadi kalo misal sebulan sejuta tapi karna ada dua hari libur gak masuk itu jadi gajinya cuma 800, tapi karena kami masuk ditanggal merah itu tadi jadi gaji kami tetep full sejuta tidak dikurangi dengan tanggal merah itu. Selagi itu diberikan gaji saya gak apa mengorbankan waktu saya dengan keluarga untuk masyarakat. Karena emang kerja disini kan lebih mementingkan kebutuhan rumah sakit jadi kami masuk disini kami sudah tau konsekuensinya.”<sup>46</sup>*

Hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai kesejahteraan karyawan berdasarkan status sosial mereka. Karyawan yang masih lajang menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Hal ini mengindikasikan bahwa dari aspek materi, karyawan lajang merasa terpenuhi dan mengalami kesejahteraan yang memadai. RR juga menunjukkan sikap penerimaan terhadap sistem penggajian yang berlaku, di mana kehadiran di hari libur membuat gaji tetap utuh, meskipun tidak dihitung sebagai lembur atau bonus tambahan.

Dari sudut pandang menyeluruh *maqashid*, pengalaman RR menunjukkan bahwa persepsi terhadap kesejahteraan sangat dipengaruhi oleh kondisi individu dan latar belakang sosial. Meskipun sistem kompensasi perusahaan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan ekonomi dalam *maqashid* syariah, RR tetap merasa bahwa kebijakan tersebut layak dan tidak memberatkannya secara pribadi.

Sebaliknya, karyawan yang sudah menikah dengan tanggungan keluarga melaporkan bahwa gaji yang diterima masih dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan ekonomi yang lebih besar yang belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga berdampak pada tingkat kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

Perbedaan ini mencerminkan bahwa dimensi kesejahteraan tidak dapat dipandang secara seragam bagi seluruh karyawan, melainkan harus memperhatikan konteks pribadi dan tanggung jawab masing-masing individu. Dari perspektif *maqashid* syariah, khususnya dimensi keseluruhan menurut Jasser Auda, kesejahteraan harus

<sup>46</sup> RR, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

mencakup pemenuhan kebutuhan yang proporsional sesuai kondisi individu, termasuk tanggung jawab sosial dan keluarga.

Namun, dalam konteks yang lebih luas, pemenuhan kesejahteraan secara menyeluruh seharusnya tidak bergantung pada kondisi pribadi semata, tetapi dirancang untuk menjamin keadilan dan keseimbangan bagi semua karyawan, terlepas dari status sosial mereka. Prinsip maqashid mengajarkan bahwa perlindungan terhadap *hifzh al-mal* (harta), *hifzh al-nafs* (jiwa), dan *hifzh al-'ird* (kehormatan/martabat) harus dijamin dengan sistem yang adil, transparan, dan berkelanjutan.

Kemudian, selain dilihat dari aspek ekonomi, dimensi keseluruhan juga ditinjau melalui aspek spiritual. Spiritualitas mencakup dimensi keagamaan, kedekatan dengan Allah, kualitas moral, serta penguatan nilai-nilai etika dalam kehidupan sosial dan kerja. Dalam perspektif dimensi keseluruhan, aspek spiritual memiliki peran penting dalam membentuk kesejahteraan menyeluruh. Perusahaan perlu menyediakan dukungan terhadap ibadah, membangun budaya berlandaskan nilai Islam, dan membina kesadaran religius di kalangan karyawan. Dalam aspek spiritual, PT. Rezeki Surya Gasindo menunjukkan komitmen nyata, hal ini dibuktikan dengan pernyataan AH selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo yang menjadi narasumber menyatakan:

*“Sejauh ini selama bekerja ibadah saya sangat terjaga, kami diberikan waktu untuk melaksanakan sholat jadi ketika adzan berkumandang kami diperbolehkan untuk langsung sholat, selain itu kami juga difasilitasi peralatan sholat dan tempat ibadah yang memadai. Tidak ada sanksi ketika karyawan tidak melaksanakan sholat ya, karena hal tersebut merupakan pribadi masing-masing. Kami diberikan waktu istirahat makan siang dan sholat dzuhur sekitar satu jam kemudian saat azan ashar berkumandang kami boleh menjeda bekerja dulu untuk melaksanakan sholat ashar.”<sup>47</sup>*

Hal ini juga didukung oleh pernyataan YL selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo yang menjadi narasumber berikutnya yang menyatakan:

*“Kalo dari segi spiritual, di perusahaan ini sangat diperhatikan dengan adanya fasilitas untuk sholat, mushola lengkap, dan kalo masuk waktu sholat boleh tunda pekerjaannya dulu dan mensegerakan ibadah. Nggak ada sanksi jika*

<sup>47</sup> AH, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Keuangan PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

*tidak melaksanakan sholat, karena itu urusan masing-masing aja. Jadi mau dia sholat atau nggak sholat urusan dia sama Tuhan aja.*"<sup>48</sup>

Berdasarkan wawancara, aspek spiritual karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo terpelihara dengan sangat baik. Perusahaan menyediakan waktu dan fasilitas yang memadai untuk sholat, tanpa tekanan atau sanksi bagi yang tidak melaksanakan. Pemeliharaan agama dilakukan secara sistemik dan relasional. Kebebasan beribadah yang dihargai juga menunjukkan penghormatan terhadap hak individu, sejalan dengan *maqashid* modern. Fasilitas ibadah dan jeda waktu saat panggilan adzan memperkuat bahwa spiritualitas menjadi bagian dari rutinitas kerja, bukan sekadar tradisi formal. Kebebasan beribadah tanpa paksaan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kondusif bagi perkembangan spiritual karyawan menurut teori *maqashid*, pendekatan ini mencerminkan integrasi nilai spiritual dengan aspek-aspek ekonomi, sosial, dan psikologis demi mencapai kesejahteraan komprehensif (*falah*)

Dengan memberikan fasilitas ibadah, menghormati kebebasan beragama, serta mengintegrasikan spiritualitas dalam sistem kerja, PT. Rezeki Surya Gasindo secara konsisten menunjukkan perhatian terhadap aspek spiritual dalam kerangka kesejahteraan menyeluruh. Pendekatan ini sejalan dengan *maqashid* syariah modern yang menempatkan spiritualitas sebagai bagian integral dari kesejahteraan manusia seutuhnya.

Dalam kerangka dimensi keseluruhan menurut Jasser Auda, kesejahteraan mencakup kualitas hubungan sosial yang mendukung kebutuhan psikologis, moral, dan kontekstual. Pernyataan mengenai kondisi sosial pada PT. Rezeki Surya Gasindo disampaikan oleh RI selaku karyawan yang menyatakan bahwa:

*"Kondisi sosial saya baik baik saja disini, baik sama karyawan lain ataupun atasan. Saya jarang mengalami konflik dengan rekan kerja lain mungkin hal itu dipengaruhi faktor jarang berinteraksi intens sama mereka karena kan kerjaan saya cuma absen ke kantor kemudian pergi buat nagihin customer, balik ke kantor udah mau jam 5 pas mau absen pulang."*<sup>49</sup>

<sup>48</sup> YL, "Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Customer Service PT. Rezeki Surya Gasindo," June 28, 2025.

<sup>49</sup> RI, "Hasil Wawancara Karyawan Bagian Collector PT. Rezeki Surya Gasindo," June 28, 2025.

Berdasarkan wawancara diatas, kondisi sosial di PT. Rezeki Surya Gasindo menunjukkan kesejahteraan sosial yang stabil. Meskipun hubungan antar karyawan tidak intens, suasana kerja tetap harmonis dan minim konflik. Bagi beberapa karyawan yang bertugas individu, pola kerja semacam ini justru menghindarkan tekanan sosial berlebih. Dalam kerangka dimensi keseluruhan menurut maqashid syariah Jasser Auda, kondisi ini mencerminkan pencapaian kesejahteraan sosial yang seimbang tanpa menekan kebutuhan individu atau membatasi kebebasan. Kondisi sosial yang stabil ini bersama aspek spiritual dan ekonomi yang sehat membentuk sistem kesejahteraan menyeluruh di PT. Rezeki Surya Gasindo.

Namun pernyataan ini bertolak belakang dengan para karyawan yang berinteraksi intens di perusahaan dan sering hadir di kantor, kondisi sosialnya berbeda. Mereka kerap mengalami konflik akibat miskomunikasi. Konflik ini umumnya muncul dari ketidaksepahaman dalam komunikasi antar tim atau divisi. Dampaknya bisa menimbulkan suasana kerja yang tegang dan mental yang terganggu. Situasi ini menunjukkan bahwa dinamika sosial dalam organisasi tidak selalu stabil jika tidak dikelola dengan baik. Hal ini didukung dengan pernyataan JS selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo yang menyatakan:

*“Kalo hubungan sama atasan alhamdulillah baik-baik saja, tapi kalo sama karyawan-karyawan lain itu banyak dak cocoknya. Yang kekgitu bikin emosi saya agak rusak dan gak karuan trus mental saya sangat terganggu, itu tadi karena sesama karyawan sering miskomunikasi dan bikin cekcok.”<sup>50</sup>*

Hal ini sejalan dengan pernyataan RS selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo sebagai kepala produksi yang menyatakan:

*“Itu biasa yang sering terjadi miskomunikasi antara orang kantor dan tim lapangan, karena terkadang ada hantaran tabung oksigen yang ada didaerah cukup jauh, pas udah selesai hantaran ke sana kadang kami disuruh anter lagi karena baru dapet orderan dari pelanggan lain yang rumahnya sama di daerah itu juga. Harusnya mereka melakukan crosscheck untuk pelanggan*

<sup>50</sup> JS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Helper PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.



*lain jika kami ada melakukan pengantaran ke daerah yang sama biar gak kerja dua kali.”<sup>51</sup>*

Selain dari sudut pandang karyawan lapangan, peneliti juga mewawancarai karyawan bagian kantor yaitu ibu AH selaku bagian administrasi dan keuangan PT. Rezeki Surya Gasindo. Hal ini dilakukan agar memperoleh sudut pandang dari kedua belah pihak. AH menyatakan:

*“Hubungan saya baik bersama atasan, sesama bagian, dan antar karyawan lain baik baik saja, tapi terkadang ada cekcok sedikit dengan divisi lain karena miskomunikasi dan perbedaan pendapat tapi masih bisa diatasi. Miskomunikasi itu karena orderan sih biasanya, misalnya ada orderan udah dikonfirmasi ternyata nggak dianter jadi kan cekcok kenapa nggak dianter gitu selisih pahamlah tapi masih bisa teratasi. Namun hal yang seperti ini terjadi secara berulang dan bikin mental agak kurang aman ya, karena selalu ada perdebatan akibat perbedaan pendapat beda divisi itu tadi.”<sup>52</sup>*

Pengalaman ini memperlihatkan adanya kegagalan sistem koordinasi internal, yang berujung pada kerja berulang, kelelahan, dan potensi stress fisik dan mental bagi karyawan. Dalam perspektif dimensi keseluruhan menurut Jasser Auda, aspek sosial bukan hanya soal hubungan interpersonal, tetapi juga mencakup sistem operasional dan komunikasi yang efisien dan adil antar unit pekerjaan.

Berbeda dengan perspektif karyawan, hasil wawancara dengan direktur sekaligus pemilik perusahaan menunjukkan bahwa manajemen menilai kesejahteraan secara lebih menyeluruh. Beliau menyatakan:

*“Upaya saya untuk memastikan kesejahteraan karyawan itu yaitu saya selalu mengontrol dan memantau kondisi kerja secara langsung di lapangan, meskipun kehadiran saya di kantor pal 10 ini tidak dapat dilakukan setiap hari karena adanya kesibukan dan saya lebih sering dikantor yang ada di talang bakung karena kan sekaligus rumah juga disana. Dalam hal komunikasi, saya selalu terbuka untuk menerima keluhan atau masukan dari karyawan, baik secara langsung maupun melalui pesan singkat apabila sedang tidak berada di*

<sup>51</sup> RS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Kepala Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

<sup>52</sup> AH, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Keuangan PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

*tempat. Dari sisi ekonomi, perusahaan berupaya memberikan gaji sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan. Untuk menjaga hubungan sosial, kalo saya sedang berada di kantor, saya berusaha menyelesaikan permasalahan yang muncul pada hari yang sama. Sementara itu, dari sisi ketenangan jiwa, perusahaan memberikan hari libur pada hari Minggu sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan istirahat dan kebersamaan dengan keluarga.”*

Upaya perusahaan dilakukan melalui pemantauan langsung kondisi kerja, keterbukaan dalam menerima keluhan, pemberian gaji sesuai kemampuan finansial, serta penyediaan waktu libur pada hari Minggu sebagai ruang bagi karyawan untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga. Dari aspek sosial, atasan berusaha menyelesaikan permasalahan antar karyawan pada hari yang sama, sementara dari aspek spiritual perusahaan memberikan fasilitas ibadah yang memadai. Meski demikian, atasan mengakui bahwa perusahaan belum memiliki program khusus yang secara eksplisit mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Jika dibandingkan, terdapat kesesuaian sekaligus perbedaan antara pandangan karyawan dan atasan. Keduanya sama-sama menekankan pentingnya aspek ekonomi dan spiritual, namun karyawan menilai kesejahteraan ekonomi masih kurang, terutama bagi yang sudah berkeluarga, sementara atasan beranggapan bahwa pemberian gaji sudah sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dari sisi sosial, atasan berupaya menjaga komunikasi dan menyelesaikan konflik, tetapi realitanya karyawan masih menghadapi hambatan koordinasi yang berdampak pada suasana kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi keseluruhan dalam kerangka maqashid syariah perspektif Jasser Auda menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo belum sepenuhnya terpenuhi secara utuh dan berimbang. Dalam aspek ekonomi, terdapat perbedaan persepsi antara karyawan lajang dan yang telah berkeluarga, di mana kebutuhan karyawan yang memiliki tanggungan keluarga belum sepenuhnya tercukupi. Aspek keseimbangan hidup juga belum optimal, terlihat dari beban kerja yang tinggi tanpa jaminan kompensasi tetap serta terbatasnya waktu untuk istirahat dan bersama keluarga. Hal ini berpotensi memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis karyawan.

Sementara itu, aspek spiritual pada PT. Rezeki Surya Gasindo terjaga dengan baik, mencerminkan perhatian perusahaan terhadap dimensi keagamaan. Namun dari



sisi sosial, masih ditemukan hambatan komunikasi dan konflik antardivisi, khususnya antara karyawan kantor dan lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan belum sepenuhnya selaras dengan prinsip holistik maqashid syariah, yang menekankan pemenuhan kebutuhan manusia secara menyeluruh baik fisik, psikologis, sosial, maupun spiritual.

**Tabel 4.4**

**Kesejahteraan Dimensi Keseluruhan Perspektif Karyawan**

Dimensi Keutuhan	Kesejahteraan belum seimbang dan utuh
	Perbedaan Kebutuhan ekonomi antara lajang dan berkeluarga
	Beban kerja tinggi, kompensasi dan waktu istirahat terbatas
	Aspek spiritual terjaga, hambatan komunikasi sosial ada

c. Tinjauan Maqashid syariah Dimensi Keterbukaan (*Openness Dimension*)

Dimensi keterbukaan mengacu pada sejauh mana perusahaan bersikap responsif terhadap aspirasi, masukan, dan kebutuhan karyawannya. Dalam konteks ini, keterbukaan tidak hanya mencakup transparansi dalam pengambilan keputusan, tetapi juga kemudahan akses komunikasi antara manajemen dan karyawan. Keterbukaan menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dialogis, dan adaptif terhadap perubahan.

Dalam pelaksanaannya, PT. Rezeki Surya Gasindo membuka ruang komunikasi antara atasan dan karyawan melalui berbagai media, salah satunya adalah aplikasi pesan instan seperti WhatsApp. Media ini digunakan untuk menyampaikan informasi kerja, melakukan koordinasi, hingga menerima masukan dari karyawan terkait pelaksanaan tugas dan kebutuhan lapangan. Penggunaan media komunikasi ini menjadi salah satu indikator sejauh mana perusahaan memberikan ruang interaksi yang terbuka dan cepat, meskipun efektivitasnya tetap bergantung pada budaya komunikasi yang terbangun di dalamnya.

Salah satu karyawan yang bertugas di lapangan menyampaikan bahwa meskipun pengambilan keputusan secara formal melalui rapat jarang dilakukan, perusahaan tetap menyediakan ruang komunikasi melalui media digital. Ia menyatakan. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan BD selaku karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo bagian driver yang menyatakan:

*“Kalo pengambilan keputusan diperusahaan itu kan biasanya lewat rapat, cuman dikantor kami jarang banget rapat, dan kalo pun ada rapat kadang tuh saya gak ikutan karena kan saya driver jarang ditempat dan hantaran saya tuh keluar kota. Jadi kalo pun ada instruksi itu biasanya disampaikan bos lewat whatsapp atau telpon langsung sih. jadi kami diskusinya lewat grup whatsapp terus dalam kebebasan berpendapat kami semuanya boleh menyampaikan pendapat di grup itu, untuk urusan diterima atau nggaknya itu tergantung atasan lagi.”<sup>53</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki bentuk keterbukaan dalam hal akses komunikasi dan kebebasan berpendapat, terutama melalui grup WhatsApp yang memungkinkan diskusi lintas bagian, termasuk bagi karyawan lapangan. Hal ini menjadi bentuk adaptasi perusahaan terhadap keterbatasan waktu dan lokasi karyawan, serta upaya untuk menciptakan jalur komunikasi yang lebih fleksibel.

Namun, tidak semua karyawan merasakan hal yang sama terkait keterbukaan dalam menyampaikan pendapat. Salah satu informan JS, mengungkapkan adanya hambatan psikologis dan kultural dalam proses komunikasi, khususnya dalam memberikan masukan atau saran. Ia menyatakan:

*“Kalo breafing atau rapat itu jarang, tapi kalo koordinasi dilakukan biasanya lewat whatsapp. untuk kebebasan menyampaikan pendapat saya pribadi Enggak bebas menurut saya, karena saya banyak takutnya untuk menyampaikan masukan karena sering ditolak jadi akhirnya saya takut untuk memberikan pendapat. Kalo dari saya sendiri terkadang masukan dari saya itu banyak tidak diterima.”<sup>54</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa keterbukaan yang ditawarkan oleh perusahaan belum sepenuhnya menciptakan rasa aman bagi seluruh karyawan untuk berpendapat. Ketakutan akan penolakan dan pengalaman sebelumnya yang kurang dihargai membuat sebagian karyawan enggan menyampaikan gagasan atau kritik. Hal ini mengindikasikan bahwa ruang komunikasi yang tersedia secara teknis (seperti

<sup>53</sup> BD, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Driver PT. Rezeki Surya Gasindo,” July 20, 2025.

<sup>54</sup> JS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Helper PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

melalui WhatsApp) tidak selalu menjamin keterbukaan secara substantif dan psikologis.

Dalam perspektif maqashid syariah Jasser Auda, keterbukaan seharusnya tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk partisipasi aktif dan penghargaan terhadap peran setiap individu. Ketika masukan karyawan tidak dihargai atau bahkan ditolak secara konsisten, maka prinsip *hifzh al-nafs* (perlindungan jiwa dan martabat) menjadi tidak terpenuhi, karena munculnya tekanan psikologis dan rasa tidak dihargai.

Di sisi lain, terdapat pula karyawan yang merasakan adanya ruang yang cukup terbuka untuk menyampaikan pendapat, kritik, maupun saran. Hal ini diungkapkan oleh salah satu informan inisial YL yang menyatakan:

*“Kalo diperusahaan kami itu rapat tergolong jarang ya, biasanya kalo ada kepentingan ataupun aspirasi yang hendak disampaikan kami diskusiin by whatsapp group aja baru deh nanti keputusannya tinggal menunggu pertimbangan dari atasan aja apakah hasil yang didiskusiin dapat diambil atau tidaknya. Kami bebas dalam menyampaikan pendapat, kritik maupun saran. tidak ada larangan dari siapapun untuk kami menyampaikan apa yang ingin kami sampaikan kalo ini tergantung dari masukannya sesuai atau tidak dengan perihal yang sedang dibicarakan, kalo sesuai ya diambil kalo nggak ya mungkin dapat dipertimbangkan lagi oleh atasan. Untuk pendapat atau masukan diterima atau tidaknya itu tergantung dari sesuai atau tidak dengan perihal yang sedang dibicarakan, kalo sesuai ya diambil kalo nggak ya mungkin dapat dipertimbangkan lagi oleh atasan.”<sup>55</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun proses pengambilan keputusan tetap bersifat *top-down*, karyawan merasa dilibatkan dalam tahap diskusi. *WhatsApp group* menjadi ruang komunikasi informal yang memungkinkan penyampaian aspirasi secara terbuka dan tanpa tekanan. Bahkan ketika masukan tidak langsung diterima, karyawan memahami bahwa hal tersebut bergantung pada relevansi masukan terhadap konteks pembahasan, bukan karena adanya pembatasan hak untuk berbicara.

<sup>55</sup> YL, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Customer Service PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.



Salah satu informan juga menyampaikan bahwa ia merasa memiliki kebebasan dalam menyampaikan aspirasi di lingkungan kerja. RI menyatakan:

*“Sejauh ini saya bebas sih menyampaikan aspirasi dan semuanya. untuk saran atau masukan yang saya berikan itu Diterima, tapi saya nggak tahu apakah saran saya diterima apa idak.”<sup>56</sup>*

Pernyataan ini mengindikasikan adanya kebebasan secara formal dalam menyampaikan pendapat, namun tidak diikuti dengan transparansi atas tindak lanjut dari masukan yang diberikan. Karyawan merasa aspirasinya disampaikan dan diterima secara teknis, tetapi tidak mendapatkan kejelasan apakah pendapat tersebut benar-benar dipertimbangkan atau diimplementasikan.

Sementara itu, perspektif atasan menunjukkan pemahaman yang lebih positif mengenai keterbukaan. Direktur sekaligus pemilik perusahaan menegaskan bahwa:

*“Penampungan aspirasi dan keluhan karyawan dilakukan melalui komunikasi sehari-hari dalam grup WhatsApp perusahaan. Setiap pagi, saya memberikan arahan terkait pekerjaan dan melakukan kontrol atas kebutuhan operasional, termasuk pembaruan informasi apabila terdapat pesanan mendadak. Selain itu, saya juga membuka ruang diskusi dalam grup tersebut, sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masukan, terutama ketika saya lagi tidak berada di tempat. Perusahaan tidak memberikan tekanan dalam penyampaian aspirasi karyawan. Saya bersikap terbuka terhadap berbagai masukan, sehingga karyawan diharapkan dapat menyampaikan pendapat tanpa rasa takut.”*

Aspirasi dan keluhan karyawan ditampung melalui WhatsApp group, yang digunakan tidak hanya untuk arahan harian, tetapi juga sebagai ruang diskusi. Beliau menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan tekanan terhadap karyawan dalam menyampaikan pendapat, dan mengaku bersikap terbuka terhadap berbagai masukan. Dengan demikian, dari sudut pandang manajemen, keterbukaan telah berjalan dengan baik dan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam komunikasi perusahaan.

<sup>56</sup> RI, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Collector PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

Jika dibandingkan, terdapat perbedaan pandangan antara karyawan dan atasan. Manajemen menilai bahwa ruang keterbukaan sudah tersedia dan bebas dari tekanan, sementara sebagian karyawan justru merasakan adanya hambatan psikologis, kurangnya penghargaan terhadap masukan, serta minimnya transparansi tindak lanjut. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan persepsi antara pihak manajemen dan karyawan mengenai sejauh mana keterbukaan benar-benar terwujud dalam praktik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dimensi keterbukaan di PT. Rezeki Surya Gasindo sudah terfasilitasi secara teknis melalui media komunikasi digital meskipun perusahaan ini jarang sekali melakukan forum diskusi secara tatap muka, namun belum optimal secara substantif. Keterbukaan yang sejati dalam perspektif maqashid syariah tidak hanya menuntut adanya ruang komunikasi, tetapi juga menjamin keamanan psikologis, penghargaan terhadap partisipasi, serta tindak lanjut nyata dari aspirasi yang disampaikan.

Tabel 4.5

Kesejahteraan Dimensi Keterbukaan Perspektif Karyawan

Dimensi Keterbukaan	Ruang komunikasi terbuka lewat <i>whatsapp group</i>
	Kebebasan berpendapat ada namun belum merata dan substantif
	Ketakutan menyampaikan kritik dan kurangnya transparansi

d. Tinjauan Maqashid syariah Dimensi Saling Berkaitan (*Interrelatedness Dimension*)

Dalam kerangka maqashid syariah sistemik yang dikembangkan oleh Jasser Auda, dimensi saling berkaitan menekankan bahwa setiap aspek dalam kehidupan manusia tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi satu sama lain. Dalam konteks kesejahteraan karyawan, hal ini berarti bahwa kondisi ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual karyawan tidak bisa dipisahkan, melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang saling terhubung.

Kebijakan atau perlakuan dalam satu aspek, seperti sistem kerja atau pembagian tugas, dapat memberikan dampak terhadap aspek lainnya, seperti kesehatan mental, keharmonisan relasi sosial, maupun kualitas ibadah. Oleh karena itu, pemahaman atas kesejahteraan karyawan harus dilakukan secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan keterkaitan antarbagian dalam struktur organisasi maupun keterkaitan antar aspek dalam kehidupan pribadi karyawan.

Kondisi saling berkaitan dalam sistem kerja PT. Rezeki Surya Gasindo juga tercermin dari cara kepemimpinan dijalankan dan dampaknya terhadap dinamika antar

karyawan. Salah satu informan mengungkapkan bahwa koordinasi dan kontrol dilakukan oleh atasan melalui WhatsApp dan CCTV, karena atasan sering tidak hadir langsung di kantor. Hal ini dinilai tidak efektif, karena karyawan menjadi kurang terarah dan sering kali tidak saling percaya dalam menjalankan tugas yang dikoordinasikan secara virtual. RR menyatakan:

*"Penggunaan whatsapp bikin lebih praktis dan juga bos saya itu sering tidak ada di kantor jadi melakukan koordinasi dan kontrol melalui grup whatsapp dan cctv. Menurut saya itu nggak efektif. Karena anggapannya bos hanya mengontrol dari jauh jadi karyawan masih bisa bebal, nggak mau percaya satu sama lain, anggapannya dari pihak kantor sudah memberikan perintah untuk melakukan pengantaran sesuai dengan pesanan, tapi dari pihak pengantarannya kadang nggak dianternya. Padahal perintah dari kantor itu merupakan perintah dari bos melalui whatsapp. Jadi karena nggak ada bos yang megang koordinasi kantor, tentu hal kekini bikin cekkok, jadi karena nggak ada bos tadi mereka kan sama-sama karyawan jadi pada berani, tapi kalo bosnya disini selalu ada dan stand by mereka pasti bakalan patuh."*<sup>57</sup>

Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa ketidakhadiran fisik pemimpin dalam sistem organisasi berdampak pada relasi sosial antar karyawan. Komunikasi yang hanya dilakukan secara digital mengurangi efektivitas pengawasan, melemahkan rasa tanggung jawab, dan menciptakan ketegangan dalam pelaksanaan tugas. Akibatnya, terjadi gesekan antar bagian karena tidak ada figur otoritas yang mengatur secara langsung.

Kondisi ini menunjukkan bahwa peran struktural pimpinan, sistem komunikasi, dan relasi sosial karyawan saling terhubung dalam satu jaringan sistem kerja yang kompleks. Ketika salah satu komponen seperti kehadiran langsung pimpinan itu tidak berjalan optimal, maka aspek lain seperti koordinasi, kedisiplinan, hingga kepercayaan antar karyawan juga turut terdampak.

Selain persoalan relasi antar bagian, keterkaitan antar kebijakan juga tampak dari dampak sistem kerja terhadap aspek kehidupan lainnya. Sebagaimana telah dibahas pada dimensi keseluruhan, sistem kerja di PT. Rezeki Surya Gasindo yang menuntut karyawan tetap bekerja pada hari libur, termasuk tanggal merah, menunjukkan

<sup>57</sup> RR, "Hasil Wawancara Karyawan Bagian Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo," June 28, 2025.



bagaimana satu kebijakan operasional dapat memengaruhi dimensi lain dari kesejahteraan karyawan.

Meskipun kebijakan ini dirancang untuk menjaga kelangsungan layanan kepada rumah sakit dan pelanggan, dampaknya tidak terbatas pada aspek ekonomi saja. Kebijakan tersebut juga berkaitan dengan aspek sosial, spiritual, dan psikologis karyawan, seperti berkurangnya waktu bersama keluarga, terganggunya ritme ibadah, dan meningkatnya kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu sistem, keputusan manajerial tidak pernah berdiri sendiri, melainkan selalu menimbulkan efek domino pada aspek lain dari kehidupan individu.

Dengan demikian, sistem kerja yang terlalu menekankan *output* operasional tanpa mempertimbangkan keseimbangan aspek lainnya, justru berpotensi menciptakan ketimpangan internal dalam struktur kesejahteraan karyawan. Inilah yang menjadi inti dari dimensi saling berkaitan menurut Jasser Auda bahwa setiap elemen dalam sistem harus dirancang dan dijalankan dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap elemen lainnya secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Berbeda dengan perspektif karyawan, hasil wawancara dengan atasan menunjukkan pemahaman yang lebih sederhana dan terbatas. Direktur sekaligus pemilik perusahaan menyatakan bahwa kebutuhan dasar karyawan, seperti makan, tempat tinggal, keluarga, dan fasilitas kesehatan, sudah terpenuhi melalui pekerjaan di perusahaan. Namun, beliau mengakui bahwa perusahaan tidak menyediakan program khusus untuk pengembangan karir atau pengembangan diri karyawan, karena fokus utama diarahkan pada penyelesaian pekerjaan harian sesuai jobdesk. Dengan demikian, keterkaitan antara kesejahteraan ekonomi dan pengembangan intelektual belum mendapat perhatian dalam kebijakan perusahaan.

Jika dibandingkan, terlihat adanya perbedaan penekanan antara karyawan dan atasan. Karyawan lebih menyoroti bagaimana aspek komunikasi, kepemimpinan, dan kebijakan operasional saling memengaruhi kondisi sosial, psikologis, dan spiritual mereka. Sementara itu, atasan lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan dasar ekonomi, tanpa mengaitkannya dengan dimensi lain seperti pengembangan diri atau keseimbangan hidup. Perbedaan perspektif ini menegaskan bahwa keterhubungan antar aspek dalam sistem kesejahteraan belum sepenuhnya dipahami dan dikelola secara menyeluruh oleh manajemen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dimensi saling berkaitan di PT. Rezeki Surya Gasindo sudah tampak dalam praktik kerja sehari-hari, namun belum

direspons secara integratif oleh manajemen. Kebijakan perusahaan cenderung berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar dan pencapaian output kerja, tanpa mempertimbangkan keterkaitan dampaknya terhadap aspek sosial, psikologis, spiritual, dan pengembangan karyawan. Padahal, dalam perspektif maqashid syariah Jasser Auda, sistem kesejahteraan yang ideal seharusnya dirancang dengan memperhatikan keterhubungan antar dimensi kehidupan secara komprehensif, agar tidak menimbulkan ketimpangan internal yang merugikan karyawan maupun perusahaan.

**Tabel 4.6**

**Kesejahteraan Dimensi Saling Berkaitan Perspektif Karyawan**

Dimensi Saling Berkaitan	Sistem kerja saling berkaitan dan kompleks
	Ketidakhadiran pengawasan, kebijakan hari libur, komunikasi antar divisi
	Kesejahteraan butuh pendekatan sistem terintegrasi dan adil

e. Tinjauan Maqashid syariah Dimensi Multidimensionalitas (*Multidimensionality Dimension*)

Dalam kenyataannya, kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, seperti gaji atau jam kerja, tetapi juga oleh berbagai aspek lain yang saling melengkapi dan membentuk pengalaman kerja karyawan secara menyeluruh. Dimensi multidimensionalitas dalam teori Maqashid syariah perspektif Jasser Auda menekankan bahwa suatu kondisi atau kebijakan bisa berdampak pada banyak sisi kehidupan karyawan baik secara fisik, emosional, sosial, spiritual, maupun psikologis.

Multidimensionalitas menunjukkan bahwa satu kebijakan atau peristiwa dalam sistem tidak hanya berdampak pada satu aspek kehidupan saja, melainkan bisa memengaruhi berbagai dimensi secara bersamaan. Hal ini tampak jelas dalam kebijakan kerja saat tanggal merah di PT. Rezeki Surya Gasindo. NS menyatakan:

*“Kami tetap masuk di hari libur karena kebijakan dari perusahaan, tapi untuk tambahan gaji masuk di tanggal merah itu situasional. Ada kondisi tertentu ada tambahan, ada juga yang tidak.”<sup>58</sup>*

Pernyataan tersebut pada awalnya tampak sebagai persoalan ekonomi, namun bila ditelaah lebih dalam, kebijakan ini ternyata berdampak pula pada dimensi sosial

<sup>58</sup> NS, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian IT Dan Support PT. Rezeki Surya Gasindo,” July 14, 2025.



dan spiritual. Karyawan lain menyebutkan bahwa meskipun tetap digaji, bekerja di hari libur membuatnya kehilangan waktu bersama keluarga dan membatasi waktu untuk dirinya sendiri. RR menyatakan:

*“Selagi itu diberikan gaji saya nggak apa-apa mengorbankan waktu saya dengan keluarga untuk masyarakat. Karena emang kerja disini kan lebih mementingkan kebutuhan rumah sakit.”<sup>59</sup>*

Hal ini menunjukkan bahwa satu kebijakan yang tampaknya netral dari sisi operasional atau ekonomi, ternyata menyentuh aspek sosial yaitu hubungan karyawan dengan keluarga, spiritual yaitu pengorbanan waktu ibadah karena mengorbankan waktu dirinya untuk menolong orang lain, hingga psikologis yaitu rasa lelah dan tekanan batin. Dampak ini menjadi bukti bahwa kesejahteraan tidak bisa diukur secara tunggal.

Selain itu, dari sisi komunikasi dan pengawasan, pernyataan karyawan tentang koordinasi melalui *WhatsApp* juga memperlihatkan dampak multidimensi, pernyataan ini juga disampaikan oleh RR selaku karyawan yaitu:

*“Bos sering tidak ada di kantor, jadi koordinasi lewat grup WhatsApp dan CCTV. Tapi menurut saya itu nggak efektif, karena karyawan masih bisa bebal, nggak mau percaya satu sama lain.”<sup>60</sup>*

Masalah ini bukan hanya menyangkut efektivitas kerja (dimensi struktural), tetapi juga menciptakan ketegangan (dimensi sosial), ketidakpercayaan (psikologis), dan konflik internal yang memengaruhi semangat kerja secara menyeluruh.

Menurut Direktur perusahaan, dimensi yang paling diprioritaskan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah aspek spiritual. Ia menegaskan bahwa apabila spiritualitas karyawan terjaga, maka aspek lainnya seperti ekonomi, sosial, maupun psikologis akan mengikuti dengan sendirinya. Namun, dalam implementasinya perusahaan menghadapi keterbatasan finansial yang berpengaruh pada pemenuhan multidimensi karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Direktur :

<sup>59</sup> RR, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Produksi PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

<sup>60</sup> RR.

*“Baik kebutuhan ekonomi perusahaan sangatlah banyak, termasuk pemenuhan kewajiban karyawan. Namun kami disini memiliki kelemahan dalam pemenuhan keuangan dikarenakan faktor pendapatan yang kurang maksimal, sehingga pengeluaran lebih banyak dibandingkan pemasukan. Maka dari itu, saya selaku pimpinan memberikan upah yang mungkin bagi beberapa karyawan yang sudah berkeluarga itu tidak sesuai dengan perusahaan lain yang berdiri di bidang yang sama.”*

Beliau juga menambahkan bahwa jika dibandingkan dengan perusahaan besar yang bergerak di bidang sejenis, upah karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo memang lebih rendah karena tidak mendapat dukungan dari pusat, melainkan dikelola secara mandiri. Meski demikian, pihak perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kesejahteraan sesuai kemampuan.

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi multidimensionalitas dalam perspektif maqashid syariah menegaskan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo tidak dapat dipahami secara terpisah pada satu aspek saja. Kebijakan dan praktik yang ada justru memberikan dampak secara simultan pada berbagai dimensi kehidupan karyawan mulai dari ekonomi, sosial, psikologis, hingga spiritual. Oleh karena itu, pendekatan multidimensional ini menjadi penting untuk menjamin kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dari perbandingan perspektif karyawan dan atasan, dapat dilihat bahwa multidimensionalitas kesejahteraan muncul dari keterhubungan antara aspek ekonomi, sosial, spiritual, dan psikologis. Karyawan menyoroti dampak langsung kebijakan perusahaan yang memengaruhi kehidupan mereka di berbagai aspek, sementara atasan lebih menekankan pentingnya dimensi spiritual dengan keterbatasan finansial sebagai hambatan utama. Dengan demikian, dimensi multidimensionalitas dalam maqashid syariah versi Jasser Auda menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan di PT. Rezeki Surya Gasindo masih menghadapi tantangan integrasi berbagai aspek secara seimbang. Perusahaan telah berupaya melalui prioritas spiritualitas, namun perlu strategi yang lebih komprehensif agar kebijakan yang dijalankan dapat memberikan dampak positif secara simultan pada semua dimensi kehidupan karyawan.



Tabel 4.7

## Kesejahteraan Dimensi Multidimensionalitas Perspektif Karyawan

Dimensi	Kesejahteraan berdampak pada berbagai dimensi simultan
Multidimensionalitas	Pendekatan multidimensional untuk kesejahteraan menyeluruh dan berkelanjutan

f. Tinjauan Maqashid syariah Dimensi Kebermaksudan (*Purposefulness Dimension*)

Pada dimensi kebermaksudan, fokus pembahasan ada pada tujuan dan makna di balik setiap aktivitas atau kebijakan yang diterapkan di perusahaan. Tidak hanya sekadar apa yang terlihat secara fisik atau prosedural, tapi juga apa yang menjadi niat dan harapan dari para pelaku di balik tindakan tersebut. Dengan memahami kebermaksudan, kita bisa menangkap nilai-nilai mendalam yang menjadi dasar bagi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dimensi kebermaksudan dalam penelitian ini menyoroti tujuan dan niat yang mendasari kebijakan serta perilaku yang terjadi di PT. Rezeki Surya Gasindo. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa meskipun terdapat berbagai tantangan, baik dari sisi waktu kerja maupun tekanan tugas, karyawan memiliki kesadaran akan makna pekerjaan mereka yang lebih luas. Sebagian besar karyawan menyadari bahwa pekerjaan mereka bukan sekadar mencari penghasilan, melainkan juga bagian dari kontribusi sosial yang membawa manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam memenuhi kebutuhan rumah sakit.

Sebagaimana salah satu karyawan menyampaikan, mereka rela mengorbankan waktu pribadi demi melayani kebutuhan masyarakat, meski hal tersebut terkadang berdampak pada waktu bersama keluarga. Kesadaran ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT. Rezeki Surya Gasindo dijalani dengan niat yang baik, yaitu berkontribusi pada kebaikan bersama, sesuai dengan prinsip maqashid syariah yang menempatkan tujuan kemaslahatan umat sebagai landasan utama. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan AH:

*“Menurut saya pekerjaan saya sangat bermanfaat sekali, karena perusahaan oksigen ini kan menyangkut kesehatan masyarakat luas yang membantu alat pernapasan bagi orang-orang sakit. Untuk kedepannya bagi perusahaan dan yang paling utama saya berharap perusahaan lebih memperhatikan karyawan*

*dari segi kesejahteraannya terus juga bisa lebih unggul dari perusahaan lainnya.”<sup>61</sup>*

Dari sudut pandang pimpinan, kebermaksudan dalam perusahaan sangat ditekankan melalui penanaman nilai spiritual dan kontribusi sosial sejak awal. Pimpinan selalu menekankan bahwa pekerjaan karyawan adalah bagian dari ibadah dan memiliki manfaat besar bagi masyarakat, khususnya bagi pasien rumah sakit yang sangat membutuhkan oksigen. Sebagaimana disampaikan pimpinan perusahaan:

*“Saya selalu tekankan kepada mereka kerja itu ibadah dan bermanfaat untuk orang lain, pekerjaan karyawan ini sangat penting karena membantu rumah sakit dan pasien, jadi sebisa mungkin dari awal sebelum masuk saya menjelaskan agar mereka mengerti tanggung jawab bekerja disini itu besar.”*

Lebih lanjut, pimpinan menilai bahwa tujuan perusahaan dalam membantu pasien dan rumah sakit telah tercapai karena prioritas utama pengantaran selalu didahulukan untuk kebutuhan medis. Namun, terkait pemenuhan kebutuhan individu karyawan, pimpinan menyadari adanya keterbatasan. Ia mengakui baru mengetahui keluhan mengenai gaji karyawan, meskipun secara umum perusahaan selalu berupaya menyediakan fasilitas kerja yang layak.

*“Jika tujuan perusahaan yang dimaksud itu untuk membantu orang-orang yang sakit dan membutuhkan pertolong jelas jawabannya iya, karena kami selalu mendahulukan pengantaran oksigen bagi pasien-pasien dan rumah sakit barulah kepada pelanggan non medis. Namun untuk kebutuhan individu diluar saya kurang tahu apakah kurang atau tidak saya baru mendengar dari kamu kalo gaji karyawan yang sudah bekerja itu kurang. Namun untuk pemenuhan kebutuhan individu di perusahaan karyawan selalu mengupayakan dan saya yang selalu menjamin bahwa semua yang digunakan sangat layak.”*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa baik karyawan maupun pimpinan memiliki pemahaman yang sama mengenai kebermaksudan, yakni bahwa pekerjaan di PT. Rezeki Surya Gasindo berorientasi pada kemaslahatan sosial, khususnya dalam

<sup>61</sup> AH, “Hasil Wawancara Karyawan Bagian Administrasi Dan Keuangan PT. Rezeki Surya Gasindo,” June 28, 2025.

menyelamatkan nyawa pasien. Karyawan menilai pekerjaan mereka bermakna karena memberi manfaat nyata, sedangkan pimpinan menekankan nilai spiritual bahwa bekerja adalah ibadah sekaligus bentuk kontribusi sosial.

Namun, terdapat kesenjangan pada implementasi. Kebermaksudan dari sisi sosial dan spiritual sudah dijalankan dengan baik, tetapi kebutuhan individu karyawan belum sepenuhnya terpenuhi, terutama dalam aspek ekonomi. Dengan demikian, dimensi kebermaksudan dalam maqashid syariah sudah tercermin dari orientasi niat dan tujuan, tetapi masih perlu diperkuat dengan kebijakan nyata yang lebih memperhatikan kesejahteraan internal karyawan agar keseimbangan antara tujuan sosial perusahaan dan kebutuhan personal karyawan dapat tercapai secara berkelanjutan.

**Tabel 4.8**

**Hasil Penelitian Kesejahteraan Dimensi Kebermaksudan**

Dimensi Kebermaksudan	Pekerjaan dianggap bermakna dan memberikan manfaat sosial
	Kesadaran karyawan terhadap kemaslahatan masyarakat tinggi
	Harapan agar perusahaan perhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh
	Kebermaksudan mencakup tujuan sosial dan kebijakan kesejahteraan nyata

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini membahas hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo, dengan menggunakan kerangka maqashid syariah perspektif Jasser Auda sebagai landasan analisis. Fokus pembahasan terletak pada enam dimensi utama yaitu kognisi, keseluruhan, keterbukaan, saling berkaitan, multidimensionalitas, dan kebermaksudan. Setiap dimensi akan dikaji secara mendalam untuk memahami bagaimana kesejahteraan karyawan terwujud dan bagaimana prinsip-prinsip maqashid syariah dapat diterapkan dalam konteks perusahaan. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo sekaligus menjadi dasar bagi rekomendasi peningkatan kesejahteraan yang berlandaskan nilai-nilai syariah.



## 1. Pembahasan Dimensi Kognisi

Dimensi kognisi dalam perspektif maqashid syariah menurut Jasser Auda menekankan pentingnya pemahaman yang komprehensif dari individu mengenai nilai-nilai syariah yang menjadi landasan bagi pencapaian kesejahteraan yang holistik. Kognisi tidak hanya meliputi aspek pengetahuan dasar, tetapi juga kesadaran mendalam yang mendorong individu untuk mengintegrasikan kesejahteraan secara multidimensi, termasuk aspek spiritual, emosional, dan intelektual. Dalam konteks ini, pemahaman karyawan terhadap konsep kesejahteraan menjadi fondasi utama agar tujuan maqashid syariah dapat tercapai secara optimal dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi, ditemukan bahwa pemahaman karyawan terhadap kesejahteraan masih bersifat dasar dan cenderung materialistik. Mayoritas informan memaknai kesejahteraan sebagai terpenuhinya hak administratif, seperti gaji tepat waktu, tersedianya fasilitas kerja, serta pemenuhan kebutuhan fisik sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih fokus pada aspek ekonomi dan kebutuhan primer sebagai indikator utama kesejahteraan mereka.

Sebagian informan juga menunjukkan kesadaran bahwa kebutuhan materi sifatnya relatif dan tidak pernah benar-benar cukup, namun mereka belum mengaitkan kesejahteraan dengan aspek spiritual, emosional, atau pengembangan intelektual sebagaimana yang ditekankan dalam maqashid syariah.

Mayoritas pernyataan pada dimensi kognisi ini menggambarkan pemahaman yang masih terbatas pada aspek materi dan hak administratif semata. Hal ini sejalan dengan teori Jasser Auda yang menegaskan bahwa tanpa pemahaman kognitif yang menyeluruh dan mendalam, implementasi prinsip maqashid syariah dalam kesejahteraan karyawan akan kurang optimal.<sup>62</sup> Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar dapat menginternalisasi nilai-nilai *maqashid* secara holistik, tidak hanya terpaku pada aspek ekonomi, tetapi juga aspek spiritual dan sosial sebagai bagian dari kesejahteraan sejati.

## 2. Pembahasan Dimensi Keseluruhan

Dimensi keseluruhan dalam maqashid syariah menurut Jasser Auda yaitu pentingnya kesejahteraan yang menyeluruh dan terpadu, mencakup aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual. Konsep ini menekankan bahwa kesejahteraan tidak

<sup>62</sup> Auda, *Maqashid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*.

cukup hanya terpenuhi dari segi materi semata, tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan sosial dan psikologis individu, serta menjaga keseimbangan spiritual sebagai pondasi utama dalam kehidupan manusia.

Hasil wawancara dengan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo menunjukkan adanya perbedaan persepsi dalam pengalaman kesejahteraan secara menyeluruh. Dari sisi ekonomi, sebagian karyawan yang masih lajang merasa gaji yang diterima sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, karyawan yang sudah berkeluarga mengungkapkan bahwa gaji tersebut belum mencukupi, mengingat tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi yang berdampak langsung pada kesejahteraan umum karyawan.

Dari segi sosial dan psikologis, terdapat hambatan berupa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan waktu istirahat atau kebersamaan dengan keluarga. Karyawan masih harus bekerja pada hari libur dan tanggal merah sesuai kebutuhan perusahaan, yang meskipun ada kompensasi, sifatnya masih situasional dan belum menjadi kebijakan yang menjamin keberlanjutan kesejahteraan mereka. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres dan gangguan kesehatan fisik maupun mental, yang tentu bertentangan dengan prinsip maqashid syariah yang memprioritaskan pemeliharaan kesehatan dan ketenteraman jiwa (*hifz al-nafs*).

Selain itu, aspek spiritual karyawan relatif terpelihara dengan baik, di mana karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki nilai manfaat bagi masyarakat dan hal tersebut memberikan makna tersendiri dalam menjalankan tugasnya. Namun, dari sisi sosial internal, interaksi antar karyawan belum optimal karena adanya miskomunikasi dan konflik yang masih terjadi, terutama antara bagian kantor dan lapangan.

Menurut teori maqashid syariah, kesejahteraan manusia harus dilihat secara multidimensional dan saling terintegrasi, sehingga setiap aspek kehidupan harus mendapatkan perhatian yang seimbang. Ketidakseimbangan yang ditemukan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, psikologis, dan sosial ini mengindikasikan perlunya perbaikan sistem kerja dan kebijakan perusahaan agar lebih mengakomodasi kebutuhan karyawan secara utuh, tidak hanya dari segi materi, tetapi juga dari aspek kesehatan mental dan hubungan sosial yang harmonis.

Dengan demikian, dimensi keseluruhan ini menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana perusahaan telah mengimplementasikan prinsip maqashid syariah

dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

### 3. Pembahasan Dimensi Keterbukaan

Dimensi keterbukaan dalam maqashid syariah menekankan pentingnya komunikasi yang transparan, bebas, dan inklusif sebagai bagian dari prinsip keadilan dan kemaslahatan bersama. Keterbukaan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat, di mana setiap individu dapat menyampaikan pendapat, kritik, dan saran tanpa rasa takut atau tekanan, sehingga keputusan yang diambil dapat mempertimbangkan aspirasi seluruh pihak secara objektif.

Pada PT. Rezeki Surya Gasindo, mekanisme komunikasi utama dalam pengambilan keputusan dan koordinasi kerja berlangsung melalui grup WhatsApp dan telepon, mengingat karakter pekerjaan yang sebagian besar melibatkan aktivitas di luar kantor. Meskipun rapat fisik jarang dilakukan, media digital ini memungkinkan karyawan untuk tetap menerima informasi dan instruksi secara cepat dan praktis.

Namun, hasil wawancara menunjukkan adanya variasi pengalaman karyawan terkait kebebasan dalam menyampaikan pendapat. Sebagian karyawan merasa memiliki ruang yang cukup untuk berbicara dan mengutarakan masukan melalui *WhatsApp*, meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan atasan. Sebaliknya, ada juga karyawan yang merasa takut atau enggan memberikan masukan karena kekhawatiran pendapatnya akan ditolak, sehingga berpotensi menimbulkan hambatan dalam komunikasi yang efektif dan terbuka.

Hambatan komunikasi ini berakar dari dinamika organisasi, seperti jarang nya kehadiran atasan secara fisik di kantor, serta ketidakjelasan respon terhadap masukan yang diberikan. Hal ini mengurangi rasa percaya diri karyawan untuk berpartisipasi aktif dan dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif.

Menurut prinsip keterbukaan dalam maqashid syariah, transparansi dan kebebasan berpendapat merupakan bagian dari penerapan nilai keadilan (*'adl*) dan kemaslahatan (*maslahah*), yang tidak hanya memperkuat hubungan antar individu, tetapi juga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Keterbukaan yang baik juga mendukung terwujudnya iklim kerja yang harmonis dan produktif.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterbukaan di PT. Rezeki Surya Gasindo berada pada kategori sedang. Perusahaan telah menerapkan mekanisme komunikasi yang memadai melalui media digital seperti WhatsApp dan

telepon sehingga alur informasi berjalan lancar. Karyawan memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, kritik, dan saran, meskipun kebebasan berpendapat belum sepenuhnya optimal karena adanya kekhawatiran sebagian karyawan terhadap penolakan masukan dan minimnya kehadiran atasan secara langsung di kantor. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan budaya komunikasi yang lebih inklusif serta peran aktif pimpinan dalam mendorong keterbukaan, agar prinsip keterbukaan dalam maqashid syariah dapat lebih terimplementasi secara menyeluruh di lingkungan kerja PT. Rezeki Surya Gasindo.

#### 4. Pembahasan Dimensi Saling Berkaitan

Dimensi saling berkaitan dalam maqashid syariah menekankan bahwa setiap aspek kehidupan manusia tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kesejahteraan karyawan harus dipandang secara holistik, di mana aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual berinteraksi secara dinamis sehingga keberlangsungan dan kualitas hidup dapat terjaga secara menyeluruh.

Pola kerja yang menuntut karyawan untuk tetap masuk pada hari libur dan tanggal merah pada PT. Rezeki Surya Gasindo berdampak tidak hanya pada aspek ekonomi, tetapi juga pada kondisi sosial dan psikologis mereka. Walaupun adanya kompensasi situasional, ketidakseimbangan waktu kerja dan waktu istirahat menciptakan tekanan yang berpotensi menurunkan kesehatan fisik dan mental karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek pekerjaan dan kesejahteraan tidak dapat dipisahkan, karena tekanan kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi produktivitas serta hubungan sosial karyawan baik di lingkungan kerja maupun di rumah.

Lebih lanjut, sistem koordinasi dan komunikasi yang kurang optimal antara bagian kantor dan lapangan menimbulkan miskomunikasi dan konflik, yang berkontribusi pada ketegangan sosial dan menurunnya kenyamanan psikologis. Situasi ini menegaskan bahwa aspek sosial dan psikologis saling terkait erat dan harus menjadi perhatian bersama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Konsep saling berkaitan dalam maqashid syariah mengingatkan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia harus mempertimbangkan integrasi seluruh dimensi kehidupan secara seimbang. Penekanan pada keterpaduan ini bertujuan mencegah terjadinya disfungsi atau kerusakan pada satu aspek yang bisa berimbas negatif pada aspek lain. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja di PT. Rezeki Surya Gasindo perlu

dilakukan dengan pendekatan menyeluruh agar kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi secara komprehensif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dimensi saling berkaitan menitikberatkan pada pentingnya keselarasan antara kebijakan perusahaan dan kebutuhan hidup karyawan yang meliputi berbagai aspek kehidupan, demi terwujudnya kesejahteraan yang harmonis sesuai dengan prinsip maqashid syariah.

## 5. Pembahasan Dimensi Multidimensionalitas

Dimensi multidimensionalitas dalam maqashid syariah menegaskan bahwa kesejahteraan manusia tidak dapat dipandang hanya dari satu sisi saja, melainkan harus dipahami sebagai hasil interaksi berbagai faktor yang saling mempengaruhi secara simultan. Aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam membentuk kondisi kesejahteraan yang utuh dan berkelanjutan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo dipengaruhi oleh sejumlah faktor sekaligus. Dari sisi ekonomi, gaji yang diterima karyawan berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar. Namun, aspek sosial juga turut menentukan, misalnya hubungan antar rekan kerja dan interaksi dengan atasan yang dapat meningkatkan atau menurunkan kenyamanan kerja. Faktor psikologis muncul dari tekanan pekerjaan yang menuntut waktu dan energi yang cukup besar, serta ketidakpastian dalam penerimaan masukan dan penghargaan. Sementara itu, aspek spiritual juga hadir sebagai motivasi internal karyawan, dimana mereka memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada masyarakat.

Pendekatan multidimensional ini sangat relevan dengan teori maqashid syariah dari Jasser Auda yang menekankan integrasi berbagai *maqashid* (tujuan syariah) dalam pemenuhan kesejahteraan. Dalam konteks ini, kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo tidak hanya bergantung pada faktor materi, tetapi juga kebutuhan psikologis dan spiritual yang mendukung kualitas hidup secara menyeluruh.

Hasil wawancara memperkuat hal ini, seperti pernyataan seorang karyawan yang menyatakan:

*“Selagi itu diberikan gaji saya nggak apa-apa mengorbankan waktu saya dengan keluarga untuk masyarakat. Karena emang kerja disini kan lebih mementingkan kebutuhan rumah sakit.”*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi





Pernyataan ini mencerminkan bahwa aspek spiritual dan sosial saling melengkapi aspek ekonomi dalam memaknai kesejahteraan secara multidimensional. Dengan demikian, manajemen kesejahteraan di perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya berfokus pada kompensasi finansial, tetapi juga memperhatikan hubungan sosial, keseimbangan kerja-hidup, serta nilai-nilai spiritual yang menjadi sumber motivasi dan kepuasan kerja. Pendekatan multidimensional ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh sesuai dengan prinsip maqashid syariah.

#### 6. Pembahasan Dimensi Kebermaksudan

Dimensi kebermaksudan dalam maqashid syariah menurut Jasser Auda merujuk pada pentingnya makna dan tujuan dari setiap aktivitas manusia, termasuk dalam konteks pekerjaan. Pekerjaan bukan hanya dipahami sebagai sarana mendapatkan penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi terhadap kemaslahatan umum. Dalam pandangan ini, pekerjaan idealnya memiliki orientasi pada manfaat jangka panjang yang mencakup aspek individu, sosial, dan spiritual.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo menunjukkan kesadaran akan nilai kebermanfaatan dari pekerjaan mereka. Mereka menyadari bahwa bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang distribusi oksigen medis memiliki dampak langsung terhadap kehidupan dan kesehatan masyarakat. Pandangan ini menjadi indikasi bahwa pekerjaan tidak semata-mata dilihat sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai amanah dan bentuk pelayanan sosial. Hal ini didukung oleh pernyataan salah satu informan yang menyatakan:

*“Menurut saya pekerjaan saya sangat bermanfaat sekali, karena perusahaan oksigen ini kan menyangkut kesehatan masyarakat luas yang membantu alat pernapasan bagi orang-orang sakit. Untuk kedepannya bagi perusahaan dan yang paling utama saya berharap perusahaan lebih memperhatikan karyawan dari segi kesejahteraannya terus juga bisa lebih unggul dari perusahaan lainnya”*

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya keselarasan antara nilai-nilai kemanusiaan yang dianut oleh karyawan dengan prinsip maqashid syariah, yaitu menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan memajukan kemaslahatan umum. Dengan menyadari

bahwa pekerjaan mereka berperan dalam mendukung kebutuhan vital masyarakat, karyawan merasakan adanya makna yang lebih dalam dari sekadar rutinitas kerja.

Namun, meskipun terdapat kesadaran akan nilai kebermaknaan dalam pekerjaan, karyawan juga mengharapkan agar perusahaan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa antara tujuan sosial perusahaan dan kebutuhan individu karyawan harus dibangun dalam keseimbangan. Tujuan mulia dari suatu pekerjaan akan lebih kuat dampaknya jika dibarengi dengan penghargaan yang sepadan terhadap pelaku kerjanya.

Dengan demikian, dimensi kebermaksudan di PT. Rezeki Surya Gasindo menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki orientasi yang selaras dengan nilai maqashid syariah, khususnya dalam aspek kebermanfaatan pekerjaan bagi orang lain. Namun, agar nilai tersebut semakin bermakna secara menyeluruh, perusahaan juga perlu menegaskan komitmennya dalam mewujudkan kesejahteraan yang adil dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo Kota Jambi dalam perspektif maqashid syariah menurut Jasser Auda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo jika dilihat dari aspek material dan non-material menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, fasilitas, dan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) memang telah tersedia, namun belum merata dalam memberikan rasa cukup kepada seluruh karyawan. Terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga, gaji dianggap belum mampu mengimbangi beban tanggung jawab rumah tangga. Sementara dari aspek non-material, terdapat berbagai hambatan yang mengganggu kesejahteraan seperti ketidakseimbangan waktu kerja dengan kehidupan pribadi, tekanan psikologis, konflik komunikasi antar bagian, serta keterbatasan dalam hubungan sosial di lingkungan kerja.
2. Kesejahteraan karyawan belum tercapai secara ideal dan menyeluruh. Berdasarkan enam dimensi pemikiran Jasser Auda yakni :
  - Kognisi; Karyawan masih memaknai kesejahteraan secara sempit, terbatas pada aspek ekonomi dan administratif, tanpa kesadaran yang kuat terhadap dimensi spiritual, sosial, dan intelektual.
  - Keseluruhan; Kesejahteraan tidak tercapai secara menyeluruh. Beberapa kebutuhan terpenuhi, tetapi aspek penting seperti ketenangan jiwa, hubungan sosial, dan keseimbangan hidup belum terlindungi optimal.
  - Keterbukaan; Terdapat ruang komunikasi, namun belum sepenuhnya terbuka. Sebagian karyawan merasa tidak bebas menyampaikan pendapat karena takut ditolak atau tidak didengar.
  - Saling berkaitan: Masalah dalam satu aspek, misalnya waktu kerja yang berlebih berdampak pada aspek lainnya seperti kesehatan, hubungan keluarga, dan performa kerja, menunjukkan rendahnya integrasi antar dimensi kehidupan kerja.
  - Multidimensionalitas; Kesejahteraan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual. Namun pendekatan perusahaan masih cenderung berfokus pada dimensi ekonomi semata.

- Kebermaksudan; Meski ada kesadaran terhadap makna sosial dan kontribusi pekerjaan, penghargaan dan perhatian perusahaan terhadap karyawan belum mencerminkan keseimbangan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo belum sepenuhnya tercermin dalam maqashid syariah perspektif Jasser Auda. Masih dibutuhkan perbaikan sistem kerja, kebijakan yang lebih manusiawi, dan pendekatan yang lebih menyeluruh agar kesejahteraan karyawan dapat dicapai secara holistik, adil, dan berkelanjutan.

## B. Implikasi

Setelah penelitian ini disimpulkan, maka selanjutnya peneliti mencoba menunjukkan yang mungkin dapat bermanfaat diantaranya :

1. Diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih luas (misalnya menggunakan studi kuantitatif atau *mixed methods*), atau membandingkan dengan perusahaan sejenis di sektor lain.
2. Dapat pula menggali lebih dalam mengenai peran pemimpin dalam mendorong budaya kerja yang sejalan dengan maqashid syariah.

## C. Saran

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem manajemen kesejahteraan yang lebih holistik, tidak hanya menitikberatkan pada aspek ekonomi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis, sosial, dan spiritual karyawan.
- b. Diperlukan peningkatan komunikasi internal, baik melalui mekanisme rapat rutin maupun *feedback* terbuka agar tercipta budaya organisasi yang partisipatif dan sehat.
- c. Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk membuat **kebijakan kompensasi** yang lebih adil dan konsisten, terutama terkait kerja di hari libur atau beban kerja ekstra, agar karyawan merasa dihargai.
- d. Hadirnya pemimpin secara langsung di lapangan juga penting untuk memperkuat koordinasi dan mengurangi potensi miskomunikasi antarbagian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## 2. Bagi Karyawan

- a. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kesadaran terhadap makna dan tujuan pekerjaannya, tidak hanya sebagai sumber penghasilan tetapi juga sebagai bentuk kontribusi kepada masyarakat.
- b. Karyawan juga perlu membangun komunikasi yang terbuka dan profesional antar sesama maupun dengan atasan, serta berani menyampaikan masukan secara konstruktif.
- c. Mendorong penguatan nilai-nilai spiritual dalam bekerja, agar tetap termotivasi dalam kondisi kerja yang dinamis dan terkadang menantang.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini masih terbatas pada satu perusahaan dengan pendekatan kualitatif, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* guna memperoleh gambaran yang lebih luas dan generalisabel.
- b. Peneliti berikutnya juga bisa mengeksplorasi perbandingan antar perusahaan, atau menelaah lebih dalam hubungan antara kepemimpinan Islami dan penerapan maqashid syariah di tempat kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2005.

### Buku

Amaliah, Aam, and Laila Meiliyandrie Indah Wardani. *Psychological Capital, Psychological Empowerment, Dan Employee Well-Being*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management (NEM), 2021.

Auda, Jasser. *Maqashid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought, 2008.

———. *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah: Terj. Rosidin Dan Ali Abd El-Mun'im*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2015.

Fasindah, Maya. *Dasar-Dasar Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia, 2024.

Fattah Nasution, Abdul. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative, 2023.

Iswanto, Bambang. *Pengantar Ekonomi Islam*. Depok: Rajawali Press, 2022.

Katmas, Ekarina, Neneng Hasanah, and dkk. *Panorama Maqashid Syariah*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020.

Naamy, Nazar. *Metode Penelitian Kualitatif*. Mataram: LP2M UIN Mataram, 2019.

Ranupanojo, Heidjrachman, and Suad Hasnan. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE, 2002.

Rita Fiantika, Feny, Mohammad Wasil, and dkk. *Metode Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.

Safriadi, Tgk. *Maqashid Al-Syari'ah Mashlahah: Kajian Terhadap Pemikiran Ibnu 'Asyur Dan Sa'id Ramadhan Al-Buthi*. Lhokseumawe: CV. Sefa Bumi Persada, 2021.

Sarwat, Ahmad. *Maqashid Syariah*. Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2019.

S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

### Jurnal

Andriana, Novita, and Ari Prasetyo. "Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 3 (2019): 428–45.

Halimah, Halimah, Eja Armaz Hardi, and Maulana Hamzah. "Analisis Strategi Unit Usaha Pesantren Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Pada Pondok Pesantren Modern Al-Kinayah Jambi)." *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (2023): 187–201.

Khoiron, Muhammad Zidni, M. Syam'un Rosyadi, and Masyhudan Dardiri. "Peran UMKM Jasa Mensejahterakan Karyawan Perspektif Maqasid Syari'ah." *JIES: Journal of Islamic Economics Studies* 4, no. 1 (2023): 50–59.

- Kristanto, Fajar, and Achsanah Hendratmi. "Kesejahteraan Nelayan Puger Jember Perspektif Maqashid Syariah Al-Syatibi." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 6, no. 4 (2019): 830–45.
- Lubis, Nurul Hasanah, Sri Sudiarti, and Mawaddah Irham. "Analisis Kesejahteraan Masyarakat Dalam Persepektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Lingkungan XVI, Kelurahan Bantan Timur Kecamatan Medan Tembung)." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2023). <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/18647>.
- Mahfudz, Muljibir Rahman, and Abdul Wahid Mongkito. "Peran Industri Perkebunan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Prespektif Maqashid Syariah:(Studi Kasus PT. Jhonlin Batu Mandiri)." *Madinah: Jurnal Studi Islam* 8, no. 2 (2021): 290–96.
- Masruroh. "Analisis Maqashid Syariah Imam Haramain Dalam Etika Bisnise-Commerce Melalui Marketplace (Studi Kasus Marketplace Shopee. Co. Id)." *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 02 (2020): 1–16.
- Rahman, Annisa Dinar, and Siti Inayatul Faizah. *Kesejahteraan Dalam Perspektif Maqashid Syariah Pada Karyawan Badan Amil Zakat Dan Lembaga Amil Zakat Di Kota Surabaya*. 2019. <https://repository.unair.ac.id/88281>.
- Susanto, Dedi, and M. Syahran Jailani. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah." *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53–61.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1. Rancangan Wawancara dan Hasil Wawancara Karyawan

#### 1. RR (23 TH/SINGLE/PRODUKSI)

- KOGNISI (PENGETAHUAN, KESADARAN, DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Kesejahteraan menurut saya sebagai karyawan enggak muluk-muluk sih kak lebih ke hak-hak kita sebagai karyawan terpenuhi aja.</i>
Hak-hak seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Salah satunya gaji sih yang cukup untuk menghidupi satu keluarga. Walaupun saya single cuman ada membiayai orangtua, tiap bulan saya memberikan setengah dari gaji saya itu ke mereka.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Untuk saat ini hak-hak seperti gaji, pembayaran pembayaran untuk kesehatan dan segala macam itu alhamdulillahnya masih terpenuhi dari perusahaan</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo dari segi gaji mungkin ada yang namanya karyawan baru dan karyawan lama, dan juga ada sopir, bagian produksi, bagian kantor, masing-masing karyawan kan berbeda-beda dengan gaji yang berbeda-beda. Menurut saya karena saya disini baru dan saya disini bagian produksi dan single belum mempunyai keluarga menurut saya hal-hal ini cukup adil termasuk dalam hal tunjangan dan jabatan.</i>
Baik, menurut anda perusahaan sudah cukup adil bagi anda sendiri, tapi bagaimana pandangan anda kepada perusahaan terhadap karyawan yang lain?	<i>Kalo pandangan saya sih sudah adil ya, karena kan kita liat dari perusahaan lain anggapannya kita ambil bagian administrasi atau kantornya lah. Kalo di PT kita ini kan dari segi gaji tergolong</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<p>rendah dari perusahaan-perusahaan lain, menurut saya mungkin dari segi gaji itu tidak adil dengan PT PT lain aja. Kita bisa liat administrasi kan aktivitasnya banyak, tapi dengan gaji segitu ya mungkin gak masuk aja. Mungkin dari perusahaan mampunya segitu ya kita gak tau, dan mungkin juga ada masanya kami akan naik gajinya cuma ya semoga aja.</p>
<p>Baik dari segi gaji itu tidak begitu adil dari perusahaan lain, namun bagaimana jika ditinjau dari segi pemberian jabatan?</p>	<p>Mungkin kalo kita liat disini karyawan lama dan karyawan yang masih ada hubungan keluarga dengan bos diberikan kesempatan yang sama untuk mencoba hal baru. Contohnya karyawan lama yang dulunya bekerja di bidang produksi sekarang bisa bekerja di bidang penagihan. Terus ada keluarga bos itu sekarang dijadiin kepala produksi. Jadi menurut saya pemberian jabatan sudah cukup adil dan objektif. Semuanya diberikan kesempatan yang sama, namun untuk karyawan lama membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama dibandingkan keluarga bos. Keluarganya itu anggapannya baru bekerja beberapa bulan di bidang produksi itu udah naik jadi kepala produksi sedangkan karyawan biasa butuh waktu beberapa tahun untuk melihat kinerjanya.</p>
<p>● KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)</p>	
<p>Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain</p>	<p>Alhamdulillah dari segi fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup baik</p>

dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Fasilitas-fasilitas yang diberikan itu kayak ruangan sholat, jadi bagi yang muslim bisa melaksanakan sholat. Ruangan kerja juga ber-AC jadi fasilitasnya terpenuhi ada laptop dan komputer buat aktivitas orang kantor dan ya semuanya lah disediakan untuk karyawan bekerja dengan baik.</i>
Apakah perusahaan juga memfasilitasi makan siang bagi karyawannya?	<i>Kalo makan siang itu udah masuk slip gaji, jadi makannya dari pribadi dan tidak disediakan. Kalo minumnya disini disediakan ada galon air putih, kalo pun mau dogan tinggal metik aja dipohon kelapa dibawah.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Menurut saya saat ini dari segi jatah libur kami cuma diberikan di hari minggu. Kalo untuk hari libur di tanggal merah itu kami tidak libur menimbang perusahaan ini merupakan perusahaan oksigen, takutnya rumah sakit membutuhkan oksigen di hari libur tersebut jadi mau tidak mau kami harus tetap masuk. Waktu bersama keluarga juga terbilang kurang, namun untuk hari-hari besar seperti hari raya idul fitri dan idul adha itu kami diliburkan sekitar tiga sampai empat harian</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Misalkan besok adalah tanggal merah dimana kita libur tapi kita diwajibkan untuk masuk. Hari yang libur tadi tetep digaji, misal anggapannya sehari dihitung 100rb nah karena besok tanggal merah di hari itu, gaji sehari itu tetep dihitung 100rb</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<i>dari bos. Tapi masuknya bukan uang lembur atau bonus jadi hitungannya murni duit gaji aja. Disini kan sistem gajinya kalo kami dak masuk di tanggal merah kan dihitung nih enggak masuk, jadi dikurangi dengan tanggal merah yang gak masuk itu misal dua hari. Jadi kalo misal sebulan sejuta tapi karna ada dua hari libur gak masuk itu jadi gajinya cuma 800, tapi karena kami masuk ditanggal merah itu tadi jadi gaji kami tetep full sejuta tidak dikurangi dengan tanggal merah itu.</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Selagi itu diberikan gaji saya gak apa mengorbankan waktu saya dengan keluarga untuk masyarakat. Karena emang kerja disini kan lebih mementingkan kebutuhan rumah sakit jadi kami masuk disini kami sudah tau konsekuensinya.</i>
Apakah gaji dalam sebulan itu cukup bagi anda?	<i>Untuk saya sendiri karena saya single tadi kan cukup terpenuhi dengan memberikan orangtua dan anggapannya buat diri sendiri setengahnya lah.</i>
Dengan gaji yang sekian itu dalam sebulan apakah anda dapat menabung?	<i>Dengan gaji segitu nabung gak banyak, cuman ya ada lah.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Kami mendapatkan fasilitas yang nyaman untuk beribadah, alhamdulillah waktu ibadah pun diberikan, namun kembali lagi kepada pribadi karyawan nya apakah mau sholat atau tidak</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Engga ada sih karena kan itu urusan pribadi dia sama tuhan sih yang penting perusahaan sudah menyediakan fasilitas dan tempat untuk melaksanakan ibadah,</i>

	<i>jadi balik lagi ke pribadi masing-masing aja.</i>
--	--

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Untuk rapat mungkin hampir tidak ada ya kak, kita langsung dapat instruksi dari grup whatsapp langsung dari atasan dan tidak melalui rapat rutin kumpul rame-rame itu enggak</i>
Koordinasi apa saja yang diberikan atasan melalui grup whatsapp?	<i>Koordinasi harian sih seperti antaran, mobil, orderan masuk itu diberitahukan melalui grup whatsapp jadi tercatat jelas karena biasanya ada pelanggan yang order lewat bos, jadi karena kita komunikasi melalui grup whatsapp jadi orderan dari bos ditaro di grup whatsapp.</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Karena lebih praktis dan juga bos saya itu sering tidak ada di kantor jadi melakukan koordinasi dan kontrol melalui grup whatsapp dan cctv.</i>
Apakah menurut anda hal tersebut efektif bagi kelancaran perusahaan?	<i>Menurut saya itu nggak efektif. Karena anggapannya bos hanya mengontrol dari jauh jadi karyawan masih bisa bebal, nggak mau percaya satu sama lain, anggapannya dari pihak kantor sudah memberikan perintah untuk melakukan pengantaran sesuai dengan pesanan, tapi dari pihak pengantarannya kadang nggak diantarnya. Padahal perintah dari kantor itu merupakan perintah dari bos melalui whatsapp. Jadi karena nggak ada bos yang megang koordinasi kantor.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jember
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jember

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthajambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthajambi

Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Tentu, jadi karena nggak ada bos tadi mereka kan sama-sama karyawan jadi pada berani, tapi kalo bosnya disini selalu ada dan stand by mereka pasti bakalan patuh.</i>
Jika anda diminta untuk memberikan saran atas masalah tersebut, apa saran anda?	<i>Saran dari saya sih harus ada orang yang mantau disini, meskipun bos tidak ada jadi seenggaknya ada satu orang yang mereka segani dan didengarkan.</i>
Apakah perdebatan-perdebatan itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Jelas bisa, jadi berantakan yang harusnya lancar-lancar dan lurus aja ngikutin sesuai rencana namun karena bos nggak ada ditempat, beliau memerintahkan kepada pihak kantor yang memberikan instruksi jadi kadang mereka sesama karyawan itu bentrok antar divisi.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Iya bener. Perusahaan memberikan kami kebebasan dalam menyampaikan kritik dan keluhan serta masukan</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kritik kita itu tergantung dari atasan kami lagi. Beliau yang memilih dan memilah jika menurut beliau hal tersebut bagus untuk memajukan perusahaan, mungkin pendapat itu bakalan diambil. namun kalo menurut beliau kurang mungkin beliau tinggalkan</i>

• SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Mungkin karena saya masih single belum menikah dengan gaji yang segitu sudah cukup dari segi makan dan transportasi sudah tertutup. Saya juga tinggalnya</i>
--	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultan Thaha Saifuddin
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultan Thaha Saifuddin

	<i>masih bersama orangtua jadi gaji ini sudah cukup untuk sehari-hari</i>
Dari perspektif anda sebagai seseorang yang belum menikah gaji tersebut cukup, namun bagaimana pendapat anda terhadap karyawan yang sudah menikah? Apakah gaji tersebut juga cukup?	<i>Jelas kurang sih, cuma kita nggak tau juga tergantung manajemen keuangannya lagi. Kalo ada yang pinter manage keuangan sebesar itu mungkin cukup bagi dia, tapi bagi yang tidak bisa mungkin tidak cukup, balik lagi tergantung kepribadian masing-masing.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Pastinya selama saya bekerja saya memperoleh ilmu. Kalo jabatan itu disini tidak ada jenjang karir</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Untuk menambah pengalaman dan ilmu serta memenuhi kebutuhan sehari hari. Namanya manusia kan pasti butuh uang karena gak ada yang gratis di dunia ini</i>
Apa yang membuat anda tetap bertahan di perusahaan ini?	<i>Karena anak lulusan s1 banyak nganggur karena susah cari lapangan pekerjaan. Jadi saya tahan aja dulu, tapi kalo saya dapat tawaran yang lebih menarik dari segi finansial di luar pasti saya ambil. Karena menurut saya lebih baik saya stay disini dari pada saya nganggur.</i>

• MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Hubungannya baik dan sehat-sehat aja</i>
Apakah hubungan yang baik tersebut berlaku bagi semua perusahaan?	<i>Kalo saya tidak ada, tapi saya pernah melihat sesama karyawan cekcok perihal</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<i>miskomunikasi. Menurut saya hal tersebut lumrah lah dalam bekerja.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Iya aman, palingan untuk tekanan lebih kepada tupoksi sehari-hari yang belum terlaksana kami harus dituntut untuk menyelesaikannya.</i>
Bagaimana cara anda menjaga mental dan emosional anda selama bekerja?	<i>Gak ngapa-ngapain sih lebih berserah diri kepada Allah lah, saya juga menghibur diri dengan bermain game untuk mengurangi beban pekerjaan yang capek ini. Karena jam kerja lumayan full dari jam 8 sampe jam 5 sore dari senin sampe sabtu jadi butuh hiburan lah.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Alhamdulillah selama saya bekerja tidak pernah merasakan hal tersebut, aman-aman saja.</i>
Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya diperlakukan tidak adil oleh perusahaan?	<i>Untuk saat ini saya belum ada melihat sih dari perusahaan tidak berlaku adil kepada karyawan-karyawan lain.</i>

• **KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)**

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Menurut saya sangat memberikan manfaat bagi masyarakat karena dengan adanya perusahaan kami pendistribusian oksigen rumah sakit terbantu</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Untuk kedepannya semoga perusahaan semakin berkembang dan lebih memperhatikan karyawannya dari sudut mana saja</i>

**2. AH (24 TH/SINGLE/ADM. DAN KEUANGAN)**

- **KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)**



Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Kesejahteraan menurut saya itu hak-hak karyawan itu terpenuhi</i>
Hak-hak seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Hak-hak yang saya maksudkan itu terutama di gaji ya dan itu wajib banget, fasilitas lengkap ditempat kerja yang harus terpenuhi, tempat kerja terpenuhi, dan ada disediakan seragam dan alat safety dari perusahaannya. Menurut saya terpenuhinya semua itu termasuk ke dalam kesejahteraan</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Selama saya bekerja disini saya rasa kesejahteraan saya terpenuhi dari segi fasilitas dan lainnya.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo untuk gaji itu cukup adil menurut saya, kalo tunjangan itu ada seperti tunjangan hari raya, namun untuk promosi jabatan disini nggak ada</i>
Apakah karyawan disini tidak memiliki kesempatan untuk menerima promosi jabatan?	<i>Maaaf saya kira promosi jabatan sama dengan jenjang karir, saya kira awalnya jenjang karir yang ditanyain. Baik jadi untuk jenjang karir di perusahaan ini memang tidak ada, cuman kalo untuk promosi jabatan sih ada misalnya kinerja karyawannya bagus nih bisa kita naikin ke posisi yang diatas. Ada sih promosi jabatan cuma kalo jenjang karir ya gak ada.</i>
Apakah perusahaan cukup objektif menilai karyawan dari kinerjanya?	<i>Iya benar, atau misalnya yang diatas ada yang resign terus kita ambilnya dari yang udah lama kerja disini bukan cari dari luar, nanti baru cari yang diluar untuk memposisikan yang dari dasar. Jadi</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultan Thaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultan Thaha Jambi

	<i>dianya naik dan posisi lamanya ditempati sama yang baru.</i>
Baik, menurut anda perusahaan sudah cukup adil bagi anda sendiri, tapi bagaimana pandangan anda kepada perusahaan terhadap karyawan yang lain?	<i>Kalo untuk saya adil karena saya belum berkeluarga jadi masih ngerasa cukup, tapi bagi karyawan yang udah berkeluarga sih mungkin agak kurang ya, tapi tergantung juga sih jabatannya apa gitu.</i>

- KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Kalo fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja itu pasti disediakan oleh perusahaan sih</i>
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Untuk fasilitas sih banyak ya dari hal-hal kecil seperti alat tulis disediakan oleh perusahaan sampe hal-hal besar seperti komputer, AC disediakan perusahaan semua, tempat beribadah, tempat istirahat, tempat makan, taman juga ada sih, kamar mandi, dan banyak sih kalo fasilitas kantor</i>
Apakah ada jaminan ketenagakerjaan atau kesehatan selama bekerja di perusahaan ini?	<i>Kan gaji terpenuhi terus ada BPJS dari perusahaannya, fasilitas juga lengkap, semuanya terpenuhi sih.</i>
Apakah ada fasilitas yang belum diberikan perusahaan kepada karyawannya?	<i>Lebih ke BPJS kesehatan ya, kita ada BPJS cuma itu BPJS ketenagakerjaan. Kalo kesehatan kita belum ada, cuma kan balik lagi ke perusahaan lagi sih hehe.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Selama saya bekerja saya merasa hidup saya tidak seimbang, karena waktu saya dan keluarga itu kurang. selama bekerja disini, ketika tanggal merah itu masuk dan kami cuma libur di hari minggu jadi jarang</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

@ Hak cipta milik UIN Suha Jambi  
State Islamic University of Sultan Thaha Saifuddin Jambi

	<i>banget libur, gak ada cuti tahunan kalo libur pun hanya di hari-hari tertentu saja seperti hari raya kami mendapatkan libur 3-4 hari. Tapi kalo sakit tinggal izin saja</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Selama ini gak ada sih tambahan gaji, kami tetep nerima gaji seperti biasa aja gak ada tambahan.</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Menurut saya ini sangat membebani ya, karena saya kan bagian administrasi urusannya juga ngerangkap jadi tuh butuh waktu istirahat tapi waktunya gak ada karena libur tetep masuk, jadi cuma istirahat di hari minggu bae.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Sejauh ini selama bekerja ibadah saya sangat terjaga, kami diberikan waktu untuk melaksanakan sholat jadi ketika adzan berkumandang kami diperbolehkan untuk langsung sholat, selain itu kami juga difasilitasi peralatan sholat dan tempat ibadah yang memadai</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Tidak ada sanksi ketika karyawan tidak melaksanakan sholat ya, karena hal tersebut merupakan pribadi masing-masing. Kami diberikan waktu istirahat makan siang dan sholat dzuhur sekitar satu jam kemudian saat azan ashar berkumandang kami boleh menjeda bekerja dulu untuk melaksanakan sholat ashar.</i>

- KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo untuk pengambilan keputusan seperti rapat kami jarang banget, cuma kalo untuk pengambilan keputusan kami selalu diikutsertakan</i>
Jika jarang melakukan rapat untuk koordinasi, jadi perusahaan melakukan koordinasi melalui apa?	<i>Paling ya kita via whatsapp dan telepon.</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Karena kita kan dalam tiap keputusan harus konfirmasi ke atasan. Berhubung atasannya jarang ke kantor jadi lebih banyak kita via telpon komunikasinya. Dalam seminggu kadang bisa sekali, kadang dua kali, kadang nggak sama sekali, dan tergantung sih mungkin ada sibuk kegiatan lain juga.</i>
Apakah menurut anda hal tersebut dapat mengganggu bagi kelancaran perusahaan?	<i>Sangat mengganggu, karena kan kita via telpon kadang cuma satu orang yang konfirmasi keatasan dan nanti kan pesannya sampe-menyampe ya, nah itu kadang yang sering bikin miskomunikasi dengan rekan kerja yang lain dan kadang bikin cekcok. Mungkin kalo atasannya ada di lapangan itu gak jadi masalah sih karena bisa langsung diatasi.</i>
Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Sebagian sih iya, karena jarang di kantor.</i>
Apakah perdebatan-perdebatan itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Sangat mempengaruhi ya, karena tuh kita kadang kan udah banyak dapat beban kerja nih terus ditambah lagi ada cekcok kaya gitu bikin makin banyak bebannya.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Kami bebas menyampaikan saran dan kritik, karena kalo ada keluhan dan</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<i>sebagainya kami bebas menyampaikannya kepada atasan kami</i>
Apakah masih ada saran atau pun kritik yang belum disampaikan kepada atasan terkait pekerjaan?	<i>Sejauh ini selalu kita sampaikan kendala apapun selalu disampaikan, mungkin lebih sering kendala di lapangan seperti mobil rusak karena kan mobilnya banyak yang harus diperhatikan dan yaa nggak ribet langsung diperbaiki.</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kalo sarannya masuk akal dan sesuai pasti akan diterima, tapi kalo menurut beliau nggak sesuai palingan sarannya dibenerin dan nggak ditolak mentah-mentah.</i>

• SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>sejauh ini terpenuhi sih karena kan saya belum berkeluarga dan kebutuhannya masih sedikit.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Kalo untuk ilmu bertambah dari yang belum paham apapun kami menjadi paham, tapi kalo untuk jenjang karir itu nggak ada dan ngestuck diposisi ini aja terus.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Kalo untuk saya, saya bekerja sekarang untuk mencari pengalaman kerja dan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.</i>
Apakah anda berkeinginan untuk mencari pekerjaan diluar?	<i>Kalo ada lowongan kerja ditempat lain yang menarik sih oke saja, terutama dari segi gaji ya, terus dari keseimbangan libur seperti ada hari liburnya lah yang tanggal merah ada libur atau yang ada cuti tahunannya lah.</i>



• MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Hubungan saya baik bersama atasan, sesama bagian, dan antar karyawan lain baik baik saja, tapi terkadang ada cekcok sedikit dengan divisi lain karena miskomunikasi dan perbedaan pendapat tapi masih bisa diatasi</i>
Apa penyebab terjadinya miskomunikasi dan cekcok antar karyawan?	<i>Lebih karena orderan sih, misalnya ada orderan udah dikonfirmasi ternyata nggak dianter jadi kan cekcok kenapa nggak dianter gitu selisih pahamlah tapi masih bisa teratasi</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Kalo aman agak kurang aman ya, karena selalu ada perdebatan akibat perbedaan pendapat beda divisi itu tadi.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Sejauh ini baik-baik saja</i>
Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya diperlakukan tidak adil oleh perusahaan maupun lingkungan?	<i>Sejauh ini sih adil-adil aja ya gak ada masalah sih dari atasan juga melihat karyawannya cukup objektif dan semuanya adil.</i>

• KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Menurut saya pekerjaan saya sangat bermanfaat sekali, karena perusahaan oksigen ini kan menyangkut kesehatan masyarakat luas yang membantu alat pernapasan bagi orang-orang sakit</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Untuk kedepannya bagi perusahaan dan yang paling utama saya berharap perusahaan lebih memperhatikan</i>

	<i>karyawan dari segi kesejahteraannya terus juga bisa lebih unggul dari perusahaan lainnya</i>
--	---

### 3. YL (26 TH/SINGLE/CUSTOMER SERVICE DAN ADMINISTRASI)

#### • KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Bagi saya karena saya belum berkeluarga arti kesejahteraan itu adalah gaji yang cukup bagi diri saya sendiri</i>
Apakah anda hanya mengukur kesejahteraan sebagai karyawan hanya dinilai dari gaji?	<i>Iya, karena menurut saya kalo gaji itu udah cukup buat saya sendiri dan keluarga itu sudah sejahtera.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Menurut saya perusahaan ini cukup untuk memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo untuk gaji balik lagi ke kondisi karyawan tersebut kalo dia rajin gajinya akan bertambah tapi kalo dia males-malesan gajinya ya akan kurang, intinya sesuai dengan apa yang dikerjakan sih. dari segi tunjangan itu sudah sesuai dan cukup, tapi kalo jabatan disini nggak ada jenjang karir ya jadi posisinya stuck diposisi yang dilamar itu aja terus</i>
Apakah karyawan disini tidak memiliki kesempatan untuk menerima promosi jabatan?	<i>Kalo untuk itu tergantung kemampuannya lagi dan tergantung kondisi, kalo ada jabatan atas yang kosong trus dia cocok di bagian itu dia bakal dapat promosi jabatan. Tapi diperusahaan ini mayoritas kalo kita ngelamar di bagian A ya bakal tetep di A.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Saifuddin Thaaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Saifuddin Thaaha Jambi

Apakah perusahaan cukup objektif menilai karyawan dari kinerjanya?	<i>Menurut saya perusahaan cukup objektif ya menilai karyawan sesuai kemampuan dan rajinnya.</i>
Baik, menurut anda perusahaan sudah cukup adil bagi anda sendiri, tapi bagaimana pandangan anda kepada perusahaan terhadap karyawan yang lain?	<i>Kalo itu saya gak bisa menilai ya karena menurut tiap orang berbeda-beda.</i>
Apakah anda sering mendengar keluhan mengenai ketidakadilan ataupun kekurangan yang ada dari karyawan lain?	<i>Kalo ke saya itu jarang sih saya mendengar keluhan, karena saya banyak berinteraksi dan mengurus urusan customer.</i>

- KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Kalo fasilitas dari perusahaan itu memadai ya, misalkan kita sedang butuh apa untuk pekerjaan selalu disediakan</i>
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Fasilitasnya tu kaya ya peralatan kerja dikantor laptop, alat tulis, komputer, alat dan tempat sholat, baju safety banyak deh secara fasilitas kantor itu sudah oke.</i>
Apakah ada fasilitas yang belum diberikan perusahaan kepada karyawannya?	<i>Menurut saya udah sih, udah terpenuhi semua.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Kalo menurut saya hidup saya kurang seimbang ya selama bekerja, waktu saya lebih banyak bekerja daripada untuk diri saya sendiri maupun keluarga, karena perusahaan kami jarang banget memberikan waktu libur. Saat tanggal merah kami tetap kerja dan libur pun cuma di hari minggu, palingan hari libur yang</i>

	<i>panjang itu ya di hari idul fitri dan idul adha aja</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Enggak ada ya, kami tidak ada tambahan gaji kalo misalkan ada tanggal merah yang mewajibkan kami masuk.</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Kalo bagi saya, saya kan sudah mendiskusikan ini dari awal sebelum kerja sama bos, jadi saya nggak begitu kaget dan gak terlalu keberatan.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Kalo dari segi spiritual, di perusahaan ini sangat diperhatikan dengan adanya fasilitas untuk sholat, mushola lengkap, dan kalo masuk waktu sholat boleh tunda pekerjaannya dulu dan mensegerakan ibadah</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Nggak ada, karena itu urusan masing-masing aja. Jadi mau dia sholat atau nggak sholat urusan dia sama tuhan aja.</i>

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo di perusahaan kami itu rapat tergolong jarang ya, biasanya kalo ada kepentingan ataupun aspirasi yang hendak disampaikan kami diskusiin by whatsapp group aja baru deh nanti keputusannya tinggal menunggu pertimbangan dari atasan aja apakah hasil yang didiskusiin dapat diambil atau tidaknya.</i>
Jika jarang melakukan rapat untuk koordinasi, jadi perusahaan melakukan koordinasi melalui apa?	<i>Biasanya atasan kami berkoordinasi dengan kami lewat whatsapp dan telpon.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Karena atasan kami jarang ke kantor mbak, dan gak pasti kapan kesininya.</i>
Apakah menurut anda hal tersebut dapat mengganggu bagi kelancaran perusahaan?	<i>Menurut saya itu mengganggu sih dan bikin kerja kami gak terkontrol.</i>
Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Iya, karena kerjaan gak terkontrol itu bikin cekcok dan kadang tuh jadinya debat.</i>
Apakah perdebatan-perdebatan itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Sangat mempengaruhi, karena udah pusing ditambah pusing lagi.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Kami bebas dalam menyampaikan pendapat, kritik maupun saran. tidak ada larangan dari siapapun untuk kami menyampaikan apa yang ingin kami sampaikan kalo ini tergantung dari masukannya sesuai atau tidak dengan perihal yang sedang dibicarakan, kalo sesuai ya diambil kalo nggak ya mungkin dapat dipertimbangkan lagi oleh atasan</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kalo ini tergantung dari masukannya sesuai atau tidak dengan perihal yang sedang dibicarakan, kalo sesuai ya diambil kalo nggak ya mungkin dapat dipertimbangkan lagi oleh atasan.</i>

• SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Kalo untuk saat ini karena masih single juga alhamdulillah tercukupi dan terpenuhi ya untuk kebutuhan primernya dari gaji yang saya peroleh selama bekerja.</i>
--	--



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Saifuddin Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Saifuddin Thaha Saifuddin Jambi

Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Secara karir, kelemahan bekerja disini itu kan nggak ada jenjang karirnya, tapi kalo dari segi keilmuan itu jelas bertambah sih</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas saya dalam bekerja sekarang cari pengalaman, ilmu, dan memenuhi kebutuhan</i>
Apakah anda berkeinginan untuk mencari pekerjaan diluar?	<i>Kalo ada kesempatan yang lebih menjanjikan dalam hal gaji dan itu sesuai kemampuan saya, ya saya ambil diluar.</i>

- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kalo sesama karyawan kadang sering terjadi selisih paham yang mengakibatkan perdebatan dengan divisi lain namun masih dapat teratasi.</i>
Apa penyebab terjadinya miskomunikasi dan cekcok antar karyawan?	<i>Itu biasanya gara-gara ego masing masing, kadang ada yang udah tau dia salah gak mau ngalah.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Mental gak aman ya karena sering terjadi kesalahpahaman tadi itu cukup mengganggu bagi saya</i>
Menurut anda, bagaimana langkah yang sebaiknya diambil perusahaan untuk mengatasi stres kerja bagi karyawannya?	<i>Menurut saya atasan harus lebih sering hadir untuk memantau kesini sih, jadi kerjaannya dapat terarah.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Sejauh ini penilaian atasan selalu objektif sih terhadap karyawan-karyawannya begitupun hubungan saya dan karyawan lain mereka tidak pernah memperlakukan saya tidak adil.</i>
Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya	<i>Itu saya gak pernah liat sih mbak karena hal kekini privasi masing-masing.</i>

diperlakukan tidak adil oleh perusahaan maupun lingkungan?	
--	--

• **KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)**

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Ya jelas, karena kita bekerja diperusahaan oksigen pasti dibutuhkan dan bermanfaat bagi masyarakat lain.</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Harapannya semoga antar karyawan saling kompak dan enggak egois atas pendapat masing-masing, dan untuk perusahaan lebih maju dan lebih mengayomi karyawannya</i>

**4. DN (30 TH/MENIKAH/DRIVER)**

• **KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)**

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Kesejahteraan menurut saya hak-hak dan kebutuhan saya terpenuhi</i>
Menurut anda hak-hak apa saja yang harus dipenuhi perusahaan untuk karyawan-karyawannya?	<i>Bayar gaji sesuai pekerjaan kami, ya mungkin untuk jaminan kesehatan ya itu sih, mungkin kalo ada tambahan ya tunjangan</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Menurut saya perusahaan ini sudah memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo segi keadilan itu tergantung orangnya, tapi bagi saya perusahaan sudah cukup adil dalam memperlakukan karyawannya.</i>
Apakah karyawan disini tidak memiliki kesempatan untuk menerima promosi jabatan?	<i>Kalo baik jabatan tergantung peluangnya, kalo ada ya ada.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Apakah perusahaan cukup objektif menilai karyawan dari kinerjanya?	<i>Iya cukup objektif, kalo ada peluang trus karyawannya mampu ya itu naik dia.</i>
Apakah anda sering mendengar keluhan mengenai ketidakadilan ataupun kekurangan yang ada dari karyawan lain?	<i>Kalo ini pasti ada, lebih tentang masalah jam kerja yang kadang lewat dari seharusnya.</i>

• KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Kalo selain dari gaji itu banyak sih, menurut saya hal itu sudah cukup mendukung kesejahteraan dari aspek lainnya selain dari aspek gaji.</i>
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Wifi, dan untuk pekerjaan lengkap semuanya</i>
Apakah ada fasilitas yang belum diberikan perusahaan kepada karyawannya?	<i>Sejauh ini nggak ada ya sudah semuanya</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Nah kalo untuk dibilang seimbang saya rasa belum ya, karena saya waktunya lebih banyak bekerja daripada sama keluarga, kadang di tanggal merah yang seharusnya libur tapi kami tetap disuruh masuk.</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Tidak ada</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Sangat membebani sih karena bikin jam istirahat kurang tapi gak ada tambahan.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan nya fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Perusahaan membebaskan karyawannya untuk beribadah dan tidak ada larangan</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Enggak ada itu dari pribadi lah</i>
--	--

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Untuk pengambilan keputusan seperti rapat kami jarang banget, biasanya kalo ada yang mau dibahas itu lewat whatsapp group, telpon dan semuanya harus ikut andil dalam pembahasan tersebut.</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Mungkin terlalu ribet ya, dan itu kurang tau saya kenapa</i>
Apakah menurut anda hal tersebut dapat mengganggu bagi kelancaran perusahaan?	<i>Kalo bagi saya enggak, cuman ya komunikasi mau ngambil keputusan agak lambat.</i>
Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Enggak sih.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Kalo saran dan kritik kami bebas untuk menyampaikannya.</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kalo urusan diterima atau tidaknya biasanya atasan melihat sesuai atau tidaknya pendapat itu atas urusan yang sedang dibahas.</i>

• SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan	<i>Dari segi penghasilan menurut saya agak kurang ya untuk memenuhi kebutuhan dasar saya bagi orang yang sudah</i>
---	--

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
4. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>berkeluarga dan dengan jumlah waktu kerja yang lumayan padat.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Kalo dapat ilmu selama saya kerja disini pasti banyak sih, tapi kalo untuk jenjang karir disini nggak ada.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas saya bekerja ini yaitu bertahan untuk menghidupi keluarga saya.</i>
Apakah anda berkeinginan untuk mencari pekerjaan diluar?	<i>Di fikiran ada sih, cuma masih belum</i>

#### • MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kalo sama atasan baik-baik saja, sama karyawan lain juga baik-baik aja walaupun sering miskomunikasi tapi masih dapat diatasi.</i>
Apakah penyebab terjadinya miskomunikasi dan cekcok antar karyawan?	<i>Mungkin masalah pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sama-sama tapi ada kawan yang tidak mau bantu.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Selama bekerja disini saya banyak belajar sabar mental juga sudah diasah jadi sudah tidak diragukan lagi.</i>
Menurut anda, bagaimana langkah yang sebaiknya diambil perusahaan untuk mengatasi stres kerja bagi karyawannya?	<i>Mungkin dengan kasi waktu libur</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Selama saya bekerja saya tidak pernah diperlakukan tidak adil maupun tidak objektif.</i>

#### • KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)



Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Jelas sih, karena bidang usaha ini kan oksigen untuk pernapasan orang lain dan gas-gas lainnya selain oksigen kan bisa untuk usaha orang lain juga seperti usaha bengkel dan sebagainya. Jadi menurut saya pekerjaan ini banyak membantu orang lain dari segi apapun itu.</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Harapan saya kedepannya bagi perusahaan semoga lebih memperhatikan karyawan dari segi penghasilan lagi.</i>

## 5. JS (29 TH/SINGLE/HELPER)

- KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Saya gak tau pasti tapi itu menurut saya gaji itu pas pokoknya kebutuhan hidup terpenuhi lah.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Menurut saya perusahaan ini belum 100% memenuhi kesejahteraan karyawan.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Menurut saya masih kurang semuanya, karena untuk gaji itu masih terbilang kecil, kalo tunjangan itu ada ya pas hari raya, tapi kalo urusan jabatan menurut saya itu juga masih kurang karena gak ada karirnya.</i>
Apakah karyawan disini tidak memiliki kesempatan untuk menerima promosi jabatan?	<i>Enggak, kami kerja bagian ini ya ini lah</i>
Apakah perusahaan cukup objektif menilai karyawan dari kinerjanya?	<i>Kadang iya kadang juga enggak</i>
Baik, menurut anda bagaimana pandangan anda terhadap keadilan perusahaan ke karyawan yang lain?	<i>Enggak begitu liat saya</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jamb
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jamb

Apakah anda sering mendengar keluhan mengenai ketidakadilan ataupun kekurangan yang ada dari karyawan lain?	<i>Sering, kami sering ngeluh pasal gaji</i>
---	--

• KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Menurut saya sampai saat ini kesejahteraan itu belum ada, tapi kalo untuk fasilitas pekerjaan perusahaan menyediakan tapi untuk dibidang sejahtera itu belum ya.</i>
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Mushola, alat-alat buat kerja yang menunjang kaya mobil, alat tulis, semuanya lah kalo untuk kerjaan difasilitasi.</i>
Apakah ada fasilitas yang belum diberikan perusahaan kepada karyawannya?	<i>Untuk fasilitas kerja udah dipenuhi semua sih.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Selama saya bekerja, saya banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, kebanyakan disaat tanggal merah kami bekerja sehingga waktu kami untuk beristirahat dirumah dan untuk keluarga itu kurang.</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Sama sekali enggak ada</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan nya fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Kalo masalah ibadah kami itu diperhatikan dan tidak dilarang untuk menjalankan ibadah.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Enggak ada sanksi, diperhatikan ibadahnya dengan memfasilitasi tapi</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthajambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthajambi

	<i>urusan ngerjain ato idak urusan masing-masing.</i>
--	---

- KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo breafing atau rapat itu jarang, tapi kalo koordinasi dilakukan biasanya lewat whatsapp</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Bos kami jarang kekantor sih</i>
Apakah menurut anda hal tersebut dapat mengganggu bagi kelancaran perusahaan?	<i>Jelas mengganggu, yang kekgtu kadang kami butuh konfirmasi dari bos cepet karna beliau gak pegang hp jadi lama nunggunya</i>
Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Iya, jadi lebih sering miskom</i>
Apakah perdebatan-perdebatan itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Sangat mempengaruhi, kadang badan udah cape gara-gara debat ini jadimakin cape.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Enggak menurut saya, karena saya banyak takutnya untuk menyampaikan masukan karena sering ditolak jadi akhirnya saya takut untuk memberikan pendapat.</i>
Apa yang menyebabkan anda takut untuk menyampaikan pendapat?	<i>Saya takut salah</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kalo dari saya sendiri terkadang masukan dari saya itu banyak tidak diterima</i>

- SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan	<i>Sampai saat ini kebutuhan dasar saya terpenuhi sih ya.</i>
---	---

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	
Kebutuhan dasar apa saja yang dapat anda penuhi selama bekerja disini?	<i>Ya kebutuhan hiduplah kaya makan.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>dari segi keduanya baik karir maupun ilmu saya tidak mendapatkan kesempatan berkembang.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas aya bekerja sekarang itu untuk bertahan hidup dan mencari pengalaman bekerja.</i>
Apakah anda berkeinginan untuk mencari pekerjaan diluar?	<i>Kalo ada yang nawarin dengan prospek yang lebih bagus ya saya ambil</i>

- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kalo hubungan sama atasan alhamdulillah baik-baik saja, tapi kalo sama karyawan-karyawan lain itu banyak dak cocoknya.</i>
Apa penyebab terjadinya miskomunikasi dan cekcok antar karyawan?	<i>Karena ego trus juga karna bos gak mantau, jadi kadang amburadul</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>ooo agak rusak mental saya sangat terganggu, itu tadi karena sesama karyawan sering miskomunikasi dan bikin cekcok.</i>
Menurut anda, bagaimana langkah yang sebaiknya diambil perusahaan untuk mengatasi stres kerja bagi karyawannya?	<i>Lebih diperhatikan dan dipantau sih</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Jelas pernah, kadang saat kami bekerja lewat dari jam kerja itu kami gak ada dikasi bonus jadi menurut saya hal tersebut membuktikan kalo perusahaan kurang objektif dalam menilai karyawannya.</i>

Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya diperlakukan tidak adil oleh perusahaan maupun lingkungan?	<i>Sering, kadang kami pengantaran lewat dari jam balik tapi nggak dikasi tambahan.</i>
--	---

• **KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)**

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Ya jelas, karena kita bekerja melayani masyarakat.</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Harapannya semoga perusahaan dapat mensejahterakan karyawan dan lebih memperhatikan karyawannya kedepannya</i>

**6. MTQ (42 TH/MENIKAH/OPERATOR)**

• **KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)**

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Kesejahteraan itu menurut saya adalah terpenuhinya segala hal yang dibutuhkan dalam bekerja di sini</i>
Hal-hal seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Menurut saya dalam hal gaji itu penting.</i>
Apakah ada hal-hal yang belum dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Gaji, menurut saya agak kurang dari beban kerja yang kami buat.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Bagi saya alhamdulillah cukup sudah terpenuhi walaupun masih ada sedikit-sedikit kekurangan masih bisa lah diatasi</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo untuk tunjangan alhamdulillah sudah cukup, tapi kalo gaji pas-pasan atau cukup lebih kurang begitu lah. Kalo untuk jabatan dilihat dari kerajinan dan baiknya dia bekerja bisa naik jabatan</i>
Baik dari segi gaji itu tidak begitu adil dari perusahaan lain, namun bagaimana jika ditinjau dari segi pemberian jabatan?	<i>Dalam pemberian jabatan itu gak tau saya gimana.</i>



● KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Kalo dari segi fasilitas kadang sesekali kami diberikan peralatan safety kadang pas alatnya udah rusak diberikan lagi.</i>
Apakah perusahaan juga memfasilitasi makan siang bagi karyawannya?	<i>enggak</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Selama saya bekerja lebih banyak waktu untuk bekerja ya dari pada waktu libur. Kita libur ada di tanggal merah seperti hari minggu.</i>
Apakah anda tetap libur di seluruh tanggal merah yang ada di kalender?	<i>Kadang libur kadang nggak, tapi lebih banyak gak liburnya.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Kalo untuk beribadah kami punya bos sangat menyuruh kami beribadah dan sholat kami selama bekerja disini sangat terjaga sekali.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Kalo itu nggak sih, perusahaan gak ambil pusing waktu sholat kami, mau sholat ya sholat nggak ya nggak.</i>

● KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo untuk rapat kami ikut tapi ya jarang ya kadang 3 atau 6 bulan sekali kami ada rapat yang membahas tentang oksigen dan pekerjaan lah. Tapi kalo untuk komunikasi harian biasanya melalui grup whatsapp.</i>
--	--

Koordinasi apa saja yang diberikan atasan melalui grup whatsapp ?	<i>Biasanya untuk pengantaran siapa aja, lokasi dimana, dan bayar-bayaran dari pelanggan.</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Karena lebih praktis dan gak ribet sih lewat grup whatssapp tuh, trus kan bos kami jarang ke kantor jadi ngontrol lewat grup dan cctv aja.</i>
Apakah menurut anda hal tersebut efektif bagi kelancaran perusahaan?	<i>Enggak, karena kadang bikin miskomunikasi</i>
Apakah miskomunikasi itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Bagi saya iya, kadang kita udah ngerjain sesuai instruksi ternyata masih salah karena miskomunikasi tadi</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Kami bebas memberikan saran</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kadang saran kami diterima kadang juga tidak</i>
Apa yang menyebabkan saran anda terkadang tidak diterima?	<i>Mungkin karena gak sesuai dan ada saran yang lebih bagus</i>

● SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Kalo untuk gaji itu masih kurang ya karena saya punya banyak anak jadi menurut saya dengan gaji segitu kurang ya, tapi gak tau kalo yang lain apakah cukup atau kurang.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Selama saya bekerja disini saya dapat ilmu, pengen sih saya berkembang kalo bisa sampe ke luar.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Kita dua-duanya masuk, untuk cari nafkah, cari pengalaman, cari ilmu, dan untuk masa depan.</i>
Apa yang membuat anda tetap bertahan di perusahaan ini?	<i>Keluarga saya sih, untuk memenuhi kebutuhan mereka.</i>

• MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kalo hubungan antar karyawan alhamdulillah baik kompak, saling tolong menolonglah dalam bekerja.</i>
Apakah hubungan yang baik tersebut berlaku bagi semua perusahaan?	<i>Itu nggak semua, kadang sering miskom antar divisi. Tapi kami lapangan ini kompak</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Alhamdulillah mental saya aman dan saya masih bersemangat dalam bekerja</i>
Bagaimana cara anda menjaga mental dan emosional anda selama bekerja?	<i>Saya bawa sholat aja biar lebih tentram.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Sementara ini belum ada ya dan baik-baik saja</i>
Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya diperlakukan tidak adil oleh perusahaan?	<i>Belum ada dan semoga aja gak ada</i>

• KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Sangat bermanfaat bagi orang lain, karena kita bekerja disini juga kan untuk menolong orang lain</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Harapan saya semoga kedepannya perusahaan ini semakin maju, semakin jaya, dan semakin memperhatikan kita punya karyawan, dan lebih ditanyakan</i>

	<i>tentang apa yang kurang dan dicari solusi yang baik bagi kedepannya</i>
--	--

## 7. RI (32 TH/MENIKAH/MD DAN COLLECTOR)

### • KOGNISI (PENGETAHUAN, KESADARAN, DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Menurut saya kesejahteraan itu adalah kebutuhan materi tercukupi. Cuma ya kan namanya manusia pasti dak kan cukup ya kalo urusan materi.</i>
Apakah gaji dalam sebulan itu cukup bagi anda untuk kebutuhan sehari-hari?	<i>Kalo sepengalaman saya untuk kebutuhan sehari-hari ya dicukup-cukupi aja.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Menurut saya perusahaan belum memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Menurut saya ada yang tidak seimbang ya dalam hal gaji masih belum sama rata.</i>
Baik dari segi gaji itu tidak begitu adil dari perusahaan lain, namun bagaimana jika ditinjau dari segi pemberian jabatan?	<i>Wah kalo itu saya gak tau mbak gimana sistem pemberian jabatan, tapi yang pasti kalo kami ngelamar di bagian itu yauda kami bakal ditempatin di situ.</i>

### • KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Iya mendukung, selain dari konteks gaji perusahaan sangat mendukung dalam fasilitasnya.</i>
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Semua alat penunjang pekerjaan lah, kalo buat saya yang nagihin customer gini difasilitasi motor.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Apakah perusahaan juga memfasilitasi makan siang bagi karyawannya?	<i>Kalo ini enggak</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Perusahaan ada memberikan waktu libur untuk karyawannya tiap hari minggu, kalo untuk tanggal merah itu tergantung. Kalo lagi rame namanya oksigen dibeli orang sakit dak biso semena-mena buat libur.</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Sepengalaman saya gak ada tambahan</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Iya, karena gak ada tambahan gaji kadang gak semangat buat masuk ditanggal merah.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Untuk ibadah disini terjaga sih nggk ada larangan untuk beribadah.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Wah ini idak ado, masing-masing aja.</i>

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo untuk pengambilan keputusan itu lewat rapat ya, dibidang rutin itu nggak cuman ya pernah.</i>
Jika tidak pernah rapat rutin melalui apa atasan dan karyawan melakukan koordinasi atau pengambilan keputusan ?	<i>Biasanya lewat telpon terus koordinasi lewat grup whatsapp</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan	<i>Atasan kami jarang kekantor mbak, kadang ada lah dalam seminggu kadang juga gak ada.</i>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	
Apakah menurut anda hal tersebut efektif bagi kelancaran perusahaan?	<i>Menurut saya kurang efektif, jadi bos tidak bisa memantau langsung ke mana anak buahnya kerja.</i>
Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Bagi saya, iya</i>
Apakah perdebatan-perdebatan itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Kalo pekerjaan saya kan jarang dikantor dan lebih sering diluar jadi saya enggak berpengaruh sih.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Sejauh ini saya bebas sih menyampaikan aspirasi dan semuanya.</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Diterima, tapi saya nggak tahu apakah saran saya diterima apa idak.</i>

- SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)
- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kondisi sosial saya baik baik saja disini baik sama karyawan lain ataupun atasan. Saya jarang mengalami konflik dengan rekan kerja lain mungkin hal itu dipengaruhi faktor jarang berinteraksi intens sama mereka karena kan kerjaan saya cuma absen ke kantor kemudian pergi buat nagihin customer, balik ke kantor udah mau jam 5 pas mau absen pulang.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Alhamdulillah aman sih</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Tidak juga, baik-baik saja.</i>
Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya diperlakukan tidak adil oleh perusahaan?	<i>Wah engga terlalu tau saya, soalnya pekerjaan saya ini datang buat absen pagi balik kantor lagi pas mau absen pulang.</i>

• **KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)**

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Kalo untuk saya bermanfaat sekali sih apalagi untuk orang sakit kan.</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Semoga perusahaan makin maju dan bisa mensejahterakan karyawannya.</i>

**8. RS (29 TH/MENIKAH/KEPALA PRODUKSI)**

• **KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)**

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Menurut saya kesejahteraan itu adalah segala kewajiban terpenuhi karena karyawan kerja tepat waktu yang pasti digaji sesuai ya gitu aja sih.</i>
Apakah gaji dalam sebulan itu cukup bagi anda untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?	<i>Kalo bagi saya cukup</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Terutama gaji itu sesuai dengan UMP, kadang kalo seandainya lewat dari jam kerja itu tunjangan lemburnya gak tau kadang ada kadang nggak ada. Tapi yang pasti sejahtera lah.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo dari gaji sesuai UMP adil, tapi kalo untuk kesitunya seperti tunjangan pasti ada kaya BPJS tapi lebih dari itu gak ada.</i>

Baik dari segi gaji itu tidak begitu adil dari perusahaan lain, namun bagaimana jika ditinjau dari segi pemberian jabatan?	<i>Kalo dari segi jabatan adil-adil saja</i>
--	--

- KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Kalo fasilitas disaat kerja pasti alat-alat yang dibutuhkan disaat kerja sih disediakan oleh perusahaan.</i>
Fasilitas-fasilitas dan alat-alat apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Wearpack, alat-alat lapangan, trus kalo tiap ada kerusakan alat langsung segera ditangani.</i>
Apakah perusahaan juga memfasilitasi makan siang bagi karyawannya?	<i>Kalo ini gak ada ya mbak, kita makan pake duit kita masing-masing.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Kalo waktu pribadi dengan keluarga palingan pas hari minggu doang, kalo tiap tanggal merah tetep masuk. Balik lagi ke pertanyaan sebelumnya kalo dihari sebelum libur anterannya sudah bener yang aturannya tanggal merah bisa balik siang jadinya balik seperti jam normal gara-gara antran kacau balau tadi.</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Enggak ada ya, kami masuk yauda masuk aja pas nerima gaji gak ada tambahan.</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Agak sedikit membebani, soalnya saya jadi kurang waktu beristirahat dirumah.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakannya fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Kalo soal ibadah kan kewajiban semuanya, cuma ya tergantung manusianya lagi dapet hidayah ato cak mano untuk mengerjakan ibadah tu.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Apakah untuk urusan ibadah tersebut perusahaan memfasilitasinya?	<i>Oh untuk itu pasti difasilitasi karena kebetulan bos kita orang islam jadi sangat memperhatikan ibadah.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Untuk sanksi gak sih, karena sholat kan pribadi umat dan tuhan jadi kesadaran masing-masing.</i>

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo untuk keputusan banyak caranya, cuman ya kadang keputusannya masuk kuping kanan keluar dari kuping kiri payah diterima. Tapi hasil pendapat pas sebelum pengambilan keputusan itu</i>
Jika tidak pernah rapat rutin melalui apa atasan dan karyawan melakukan koordinasi atau pengambilan keputusan ?	<i>Lewat grup whatsapp mbak kami diskusinya, kadang langsung ditelpon kalo ada yang mendesak nian.</i>
Mengapa koordinasi tidak dilakukan secara langsung? Apa yang menjadi alasan mengapa koordinasi harian dilakukan melalui grup whatsapp?	<i>Bos saya jarang dikantor, jadi saya dan rekan lain kalo berkomunikasi dengan beliau lewat chat aja.</i>
Apakah menurut anda hal tersebut efektif bagi kelancaran perusahaan?	<i>Menurut saya kurang efektif, bos jadi gak tahu kinerja masing-masing karyawan gimana karena dak liat langsung itu tadi.</i>
Apakah hal tersebut memicu konflik di tempat kerja?	<i>Konflik itu biasanya gara-gara ego masing-masing gak mau ngalah.</i>
Jika anda diminta untuk memberikan saran atas masalah tersebut, apa saran anda?	<i>Ya untuk bisa saling kerja sama lah, gak usah mau menang sendiri.</i>
Apakah perdebatan-perdebatan itu mempengaruhi kinerja anda sebagai karyawan?	<i>Benar, bikin saya jadi kesal kalo lagi kerja.</i>

Apakah anda bebas dalam menyampaikan saran, kritik, keluhan maupun masukan terkait kondisi pekerjaan?	<i>Bebas-bebas aja</i>
---	------------------------

• SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Alhamdulillah semuanya terpenuhi</i>
Dari segi apa menurut anda perusahaan belum mewujudkan kesejahteraan karyawannya?	<i>Kalo bagi saya udah cukup terpenuhi.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Iya, saya diberikan kesempatan buat ngerasain jabatan sebagai seorang kepala produksi dalam waktu ya sekiranya setelah setqhun lebih bekerja.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Untuk menghidupi keluarga, biar ada pemasukan daripada nganggur</i>

• MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kalo bagi saya sendiri ya, baik-baik saja.</i>
Apakah hubungan yang baik tersebut berlaku bagi semua perusahaan?	<i>Nah kalo itu saya dak tau, tapi yang jelas disini yang sering bermasalah lapangan dan kantor.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Karena saya gak ambil pusing ya aman aja sih.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Itu biasa yang sering terjadi miskomunikasi antara orang kantor dan tim lapangan, karena terkadang ada</i>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<i>hantaran tabung oksigen yang ada didaerah cukup jauh, pas udah selesai hantaran ke sana kadang kami disuruh anter lagi karena baru dapet orderan dari pelanggan lain yang rumahnya sama di daerah itu juga. Harusnya mereka melakukan crosscheck untuk pelanggan lain jika kami ada melakukan pengantaran ke daerah yang sama biar gak kerja dua kali</i>
Jika menurut pengamatan anda, apakah anda pernah melihat karyawan lainnya diperlakukan tidak adil oleh perusahaan?	<i>Gak pernah liat saya</i>

- **KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)**

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Tentu, karena pekerjaan saya menyangkut nyawa orang lain jadi sangat berperan penting. Terus juga buat orang lain cari nafkah kaya buka bengkel dan semacamnya.</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Semoga sesama karyawan lebih akur, cekcok kecil hal biasa asal jangan berlebihan, dan buat perusahaan semoga makin sukses.</i>

**9. NS (39 TH/MENIKAH/IT DAN SUPPORT)**

- **KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)**

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Sejahtera itu tercukupinya kebutuhan-kebutuhan pokok dari karyawan itu sendiri itu baru disebut sejahtera.</i>
Hak-hak seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Seperti sandang, pangan, dan papan. Kalo itu semua sudah tercukupi bagi saya itu sudah termasuk sebagai sejahtera.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dengan gaji yang sekian itu dalam sebulan apakah anda dapat menabung?	<i>Kalo untuk menabung itu tidak bisa untuk mengharapkan dari gaji tadi ya.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Kalo bagi saya sendiri kan kesejahteraan itu pemenuhan kebutuhan pokok. Untuk saya hal tersebut sudah terpenuhi. Cuman kalo misalnya kita kan banyak kebutuhan lain seperti kebutuhan tersier itu tidak cukup untuk ke situ, cuman kalo untuk kebutuhan pokok tadi untuk saat ini sudah cukup.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo untuk hal itu adil, tapi adil disini diartikan sebagai sesuai dengan jabatan masing-masing. Karena setiap jabatan punya porsi gaji yang berbeda-beda hal itu pasti sudah disesuaikan dari pihak perusahaan. Kalo untuk pemberian jabatannya juga cukup adil dan perusahaan dapat menilai tiap orang cocok di bidang tertentu dan gaji tertentu hal tersebut juga didasari atas kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.</i>
Baik, menurut anda perusahaan sudah cukup adil bagi anda sendiri, tapi bagaimana pandangan anda kepada perusahaan terhadap karyawan yang lain?	<i>Kalo pandangan saya ke karyawan lain saya tidak bisa mengukurnya tapi yang pasti selama ini yang saya lihat saya tidak bisa mengukurnya karena saya tidak tahu kebutuhan masing masing karyawan seperti apa.</i>

- KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain	<i>Kalo menyeluruh saya rasa tidak semuanya terpenuhi oleh karyawan, karena tiap orang punya standar</i>
--	--

dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>kesejahteraan berbeda-beda. Tapi kalo dalam konteks fasilitas yang mendukung pekerjaan saya rasa sudah dipenuhi oleh perusahaan.</i>
Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Seperti bagian kantor disediakan komputer, printer, dan alat kerja lainnya. kalo dibagian produksi oksigen disediakan peralatan safety, dan sebagainya.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Tentunya kalo berbicara mengenai keseimbangan, porsi banyaknya lebih kepada bekerja misalnya jam kerja kita masuk 6 hari dalam seminggu, umumnya libur cuma 1 hari dalam seminggu yaitu di hari minggu. Kita sebagai karyawan harus bisa manage waktu kita sendiri, saat kerja kita fokus kerja, terus saat libur fokus kita bersama keluarga seperti quality time.</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Kami tetap masuk di hari libur karena kebijakan dari perusahaan kan untuk tetap masuk full day kita ada sesekali itu waktu kerja tidak full palingan setengah hari. Karena kami bergerak dibidang pelayanan yang sifatnya medical sesuatu yang terbilang urgent jadi kadang-kadang di tanggal merah kita tetap masuk apalagi diwaktu di hari sabtu atau senin, karena minggu kita libur kita harus manage ketersediaan oksigen kita ke rumah sakit-rumah sakit dan pelanggan tetap tersedia di hari libur.</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Untuk saat ini kayanya tidak ada, tapi lebih ke situasional. Ada kondisi-kondisi tertentu yang ada penambahan ada juga yang</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jamb
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jamb

	<i>tidak. Kondisi yang ada penambahan seperti hari besar itu kan sudah sangat umum untuk libur, tapi karena kebutuhan rumah sakit karyawan diharuskan untuk masuk biasanya perusahaan ada memberikan kompensasi.</i>
Apakah masuk ditanggal merah ini cukup membebani anda?	<i>Kalo itu kesepakatan kerja antara karyawan dan perusahaan ya mbak. Urusan membebani atau tidaknya itu sudah ada kesepakatan dari awal masuk dan itu harus dilaksanakan. Perusahaan sudah memberikan kesepakatan dari awal dan kita harus menjalani kesepakatan tersebut bersama.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan nya fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Yaa selama bekerja disini tidak ada masalah dalam hal spiritual dan tidak mengganggu sama sekali. Kita ibadah bisa tetap berjalan dan juga perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas untuk beribadah juga. Jadi kita ibadahnya jalan kerjanya juga jalan.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Tidak ada, karena sifat ibadah ini pribadi jadi perusahaan tidak masuk ke ranah itu ya.</i>

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Tergantung keputusannya di bidang apa, kalo dibidang yang saya pegang pasti atasan mengajak saya diskusi, tapi kalo bukan bidang saya, saya tidak ikutan. Jadi kita bergerak di koridor masing-masing.</i>
--	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Koordinasi apa saja yang diberikan atasan melalui grup whatsapp?	<i>Biasa sih diskusi secara langsung dan melalui chat ya.</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Tetep didiskusikan lagi ya, kita cari mufakat atas masalah yang sedang dihadapi kadang ya diterima, kadang juga tidak.</i>

- SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Terpenuhi, seperti yang saya nyatakan di awal, untuk kebutuhan-kebutuhan pokok sudah terpenuhi.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Kalo kesempatan untuk berkembang biasanya perusahaan menyediakan training atau motivasi gitu ya untuk pengembangan diri, namun untuk perusahaan ini tidak ada. Jadi kita fokus di pekerjaan aja untuk pengembangan diri disini perusahaan tidak menyediakannya.</i>

- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Menurut saya kondisi lingkungan sosial saya ditempat kerja sangat mendukung. Hal ini saya rasa menjadi kunci bagaimana bisa pekerjaan bisa berjalan lancar kita harus bisa menjaga hubungan sosial sesama rekan kerja.</i>
Apakah hubungan yang baik tersebut berlaku bagi semua karyawan?	<i>Iya menurut saya seperti itu.</i>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Iya saya merasa aman, nyaman dalam bekerja disini.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Kalo ini sifatnya personal ya mbak ya, tiap karyawan pasti pernah merasakan seperti itu, tapi ya itu lebih ke pribadi masing masing, kalo pribadi saya saya pernah merasakan diperlakukan tidak adil.</i>
Seperti apa perlakuan tidak adil yang pernah anda alami?	<i>Seperti dalam posisi pekerjaan, terkadang kita disini melewati posisi yang bukan bagian kita. Seperti saya disini kan bagian IT, tapi terkadang disini saya juga memegang bagian lain seperti instalasi di rumah sakit-rumah sakit. Sebenarnya itu kan bukan bagian saya, tetapi karena diminta disitu, saya rasa mau tidak mau tetap saya jalankan.</i>

#### • KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Tentu, kita disini bekerja dibidang medis dan sangat dibutuhkan masyarakat khususnya rumah sakit.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas saya yaitu menyelesaikan pekerjaan saya yang menjadi jobdesk saya sehari-hari</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Ya harapan saya bagi perusahaan perusahaan ini tetap berkembang dan terus bermanfaat dan juga karyawan-karyawannya bisa lebih sejahtera daripada sekarang ini.</i>

#### 10. RD (22 TH/SINGLE/HELPER)

- KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Menurut saya kalo sebagai karyawan itu gaji yang tercukupi, karena saya masih single tanggungan saya masih sedikit.</i>
Hak-hak seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Lebih ke gaji yang cukup sih</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Menurut saya belum sepenuhnya untuk memenuhi kesejahteraan karyawan disini.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Menurut saya masih kurang semuanya karena untuk gaji masih terbilang sangat kecil. Kalo tunjangan adanya pas hari raya aja kan.</i>

• KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Menurut saya sampai saat ini kesejahteraan belum ada, tapi kalo fasilitas pasti menyediakan kalo dibidang sejahtera belum lah.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Selama saya kerja disini saya lebih banyak waktu bekerja sehingga waktu kami istirahat dirumah kurang</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Sejauh ini tidak ada gaji tambahan</i>
Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Ya begitulah cukup membebani menurut saya</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti	<i>Ya kalo masalah ibadah kami diperhatikanlah sama atasan karna itu</i>

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulfha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulfha Jambi

disediakannya fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>termasuk kewajiban tersendiri untuk karyawannya, kami dak dilarang buat ibadah</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Sejauh ini tidak ada sanksi.</i>

## • KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Kalo rapat jarang biasanya bos lakukan koordinasi lewat whatsapp atau langsung telpon</i>
Mengapa koordinasi tersebut dilakukan lewat whatsapp?	<i>Jadi bos kami ni jarang ke kantor jadi dia memberi arahan atau pemberitahuan lewat itu</i>
Apakah menurut anda hal tersebut cukup mengganggu bagi kelancaran perusahaan?	<i>Bagi saya cukup mengganggu, jadi kalo jarang ketemu bisa bikin kami miskomunikasi dan kurang dekat dengan karyawan.</i>
Apakah anda bebas dalam menyampaikan pendapat?	<i>Kalo kami disini bebas ya dalam menyampaikan pendapat, kritik, atau saran tidak ada larangan atas apa yang ingin kami sampaikan</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kalo ini tergantung apa yang dibicarakan kalo sesuai diambil kalo gak ya dipertimbangkan lagi.</i>

## • SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Ya untuk saat ini karena saya masih single alhamdulillah tercukupi dari gaji yang saya peroleh disini</i>
--	--

Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Kalo secara karir disini gak ada, tapi kalo dari ilmu pasti ada</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas saya yaitu cari pengalaman, ilmu, dan menuhin kebutuhan sehari-hari aja lah.</i>

• MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Ya kalo sesama karyawan sering terjadi selisih paham tapi kan itu biasa, tapi dapat teratasi oleh kami.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Mental mungkin gak aman karena sering terjadi kesalahpahaman cukup mengganggu saya</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Sejauh ini penilaian atasan selalu objektif terhadap karyawan-karyawannya, hubungan saya dan karyawan lain mereka tidak pernah memperlakukan saya tidak adil.</i>

• KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Ya jelas karena kita kerja diperusahaan oksigen pasti dibutuhkan oleh masyarakat lain</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Harapan saya semoga antar karyawan makin kompak dan gak egois masing masing dan untuk perusahaan lebih maju dan lebih mengayomi karyawannya</i>

11. BD (50 TH/MENIKAH/DRIVER)

• KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Ya menurut saya gak banyak sih palingan hak-hak saya terpenuhi saja.</i>
Hak-hak seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Yang paling penting menurut saya gaji ya, sejauh ini gaji cukuplah untuk menghidupi satu keluarga kecil saya</i>
Dengan gaji yang sekian itu dalam sebulan apakah anda dapat menabung?	<i>Alhamdulillah bisa nabung dikit-dikit</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Iya, Se jauh ini seperti gaji dan diberikan tunjangan, trus saya diperlakukan seperti keluarga sendiri</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Kalo diperusahaan ini untuk gaji cukup adil, kalo tunjangan ada THR tapi kalo promosi jabatan itu gak ada</i>

- KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Untuk fasilitas cukup mendukung karen aperusahan menyediakan tempat ibadah, tempat kerja memadai, ada tempat istirahat yang ber ac, akamr mandi dan sebagainya.</i>
Apakah ada fasilitas yang belum terpenuhi?	<i>Kalo menurut saya lebih ke BPJS kesehatan kami belum ada sih mbak.</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Selama saya kerja disini gak seimbang karena waktu sama keluarga kurang, dan gak ada libur ditanggal merah cuma hari minggu aja.</i>
Jika anda tetap masuk di hari libur apakah ada tambahan gaji yang diberikan perusahaan?	<i>Enggak ada, karena itu dihitung ya seperti kerja-kerja di hari biasanya.</i>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Menurut anda dengan tidak adanya tambahan gaji dan dengan masuk ditanggal merah apakah itu membebani anda?	<i>Jujur dengan perihal tersebut membebani tapi balik lagi ke perusahaannya</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Selama saya kerja disini ibadah saya terjaga, kalo udah azan boleh langsung sholat kami juga difasilitasi seperti yang saya bilang tadi.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Tidak ada, karena ini urusan pribadi. Kami dikasi waktu istirahat satu jam dipake buat makan dan sholat zuhur, terus azan ashar kami boleh ambil jeda.</i>

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Mungkin jarang ya buat saya pribadi karena saya sering keluar kota buat antar gas.</i>
Koordinasi apa saja yang diberikan atasan melalui grup whatsapp?	<i>Kalo saya lagi di pabrik mungkin atasan saya nemuin saya langsung, Biasa sih diskusi secara langsung dan melalui chat ya.</i>
Apakah anda bebas menyampaikan keluhan, kritik, atau saran?	<i>Kalo untuk itu kami bebas menyampaikan apapun itu selagi masih ad di bidang kami</i>
Apakah masih ada yang belum tersampaikan?	<i>Sejauh ini kami selalu sampaikan, tapi lebih banyak kendala di lapangan sih tapi langsung diperbaiki.</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Kalo saran masuk akal paling diterima, kalo nggak cocok ya dievaluasi gak mentah-mentah ditolak</i>

• SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Sejauh ini sudah terpenuhi baik bagi keluarga ataupun kebutuhan dasar.</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>Kalo ilmu saya banyak dapat ilmu dari segi agam dan lapangan, tapi kalo untuk jenjang karir gak ada. Jadi kalo saya ngelamar jadi driver selamanya bakalan jadi driver.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas saya lebih mempersiapkan masa tua sih, makanya saya nabung.</i>
Apakah anda ada keinginan cari kerja diluar?	<i>Kalo diumur-umur saya sih udah di tahap gak mau lagi lah, udah cocok disini. Kalopun pensiun dari sini aja</i>

- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Sejauh ini baik sama atasan atai karyawan baik-baik aja semua komunikasi baik, gak ada dumel-dumelan dari belakang.</i>
Apakah anda merasa aman secara mental dan emosional dalam bekerja?	<i>Diposisi saya sekarang aman-aman aja</i>
Bagaimana cara anda menjaga mental dan emosional anda selama bekerja?	<i>Saya gak mikir kalo ada perbedaan pendapat, lebih ke nikmati kerjaannya aja.</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Mungkin dulu pernah, tahun pertama kerja, tapi kalo udah lama ini udah gak pernah. Dulu karena saya baru masuk kerja jadi ada lah mungkin dikucilkan sesama rekan kerja. Kalo dari atasan tetep objektif.</i>

- KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftaha Jambi

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Tentu, kita disini bekerja dibidang gas oksigen yang biasa digunakan buat orang sakit khususnya rumah sakit, saya mengantarkan oksigen itu menurut saya itu bermanfaat.</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Untuk kedepannya saya harap perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan khususnya gaji karena banyak karyawan mengeluh soal ini.</i>

## 12. AMA (38 TH/MENIKAH/PERPAJAKAN)

- KOGNISI (PENGETAHUAN,KESADARAN,DAN PENGALAMAN)

Menurut anda apa itu kesejahteraan dalam perspektif sebagai seorang karyawan?	<i>Kesejahteraan tuh menurut saya semudah hak-hak dari karyawan sesimpel itu aja.</i>
Hak-hak seperti apa yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya?	<i>Mulai dari gaji habis itu gimana tuntutan pekerjaan kita, hari libur kita itu kan hak dari apa yang kita kerjakan lah.</i>
Apakah menurut anda perusahaan ditempat anda bekerja ini sudah cukup memenuhi kesejahteraan karyawan-karyawannya?	<i>Alhamdulillah selama saya kerja disini hak-hak saya sudah dipenuhi oleh bos.</i>
Apakah menurut anda semua karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal gaji, promosi kenaikan jabatan, maupun pemberian tunjangan-tunjangan?	<i>Maaf mbak kalo soal ini saya kurang tau, karena pekerjaan saya hampir 100% wfh Jadi jarang bersinggungan dengan karyawan lain</i>

- KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Apakah perusahaan mendukung kesejahteraan secara menyeluruh selain dari konteks gaji seperti pemberian fasilitas yang memadai dan sebagainya?	<i>Kalo dari saya fasilitas dikasi kantor sangat mumpuni bagi pekerjaan saya.</i>
---	---

Fasilitas-fasilitas apa saja sih yang disediakan oleh perusahaan?	<i>Seperti laptop untuk operasional saya sehari-hari</i>
Apakah masih ada fasilitas yang belum diberikan?	<i>Nah ini kan yang belum disediakan BPJS kesehatan, mungkin kedepannya kalo disediakan itu sangat membantu</i>
Apakah selama anda bekerja kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga anda cukup seimbang?	<i>Karena kerjaan saya banyak dirumah jadi saya bisa banyak waktu dirumah sama keluarga.</i>
Apakah aspek spiritual dan nilai hidup anda terjaga selama bekerja disini (seperti disediakan nya fasilitas beribadah, waktu sholat terjaga)	<i>Sejauh ini ibadah saya terjaga sih, saya liat karyawan lain difasilitasi kalo saya lagi main ke kantor. Pas waktu sholat juga bos gak minta kami ngerjain pekerjaan kami cepat-cepat.</i>
Apakah ada sanksi dari perusahaan bagi karyawan-karyawan yang tidak melaksanakan sholat?	<i>Gak tau ya, tapi bos sering ngajak sholat karena bos kan religius.</i>

• KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

Apakah anda selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan?	<i>Tergantung keputusannya di bidang apa, kalo dibidang yang saya pegang pasti atasan mengajak saya diskusi, tapi kalo bukan bidang saya, saya gak ikut campur. Jadi kita bergerak di koridor masing-masing.</i>
Koordinasi apa saja yang diberikan atasan melalui grup whatsapp?	<i>Biasa sih diskusi lewat whatsapp melalui chat ya atau telpon.</i>
Apakah saran dan pendapat anda diterima oleh atasan anda?	<i>Tetep didiskusikan lagi ya, kita cari mufakat atas masalah yang sedang dihadapi kadang ya diterima, kadang juga tidak.</i>

- SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)

Apakah kebutuhan dasar anda seperti makan, tempat tinggal, keluarga dan fasilitas kesehatan sudah terpenuhi selama bekerja disini?	<i>Seperti yang saya bilang sebelumnya semuanya sudah terpenuhi</i>
Apakah perusahaan anda memberikan kesempatan berkembang secara karir dan ilmu yang bermanfaat selama bekerja disini?	<i>untuk perusahaan ini tidak ada. Jadi kita fokus di pekerjaan aja untuk pengembangan diri disini perusahaan tidak menyediakannya.</i>
Apa prioritas anda dalam bekerja sekarang?	<i>Prioritas saya yaitu menyelesaikan pekerjaan saya yang menjadi jobdesk saya sehari-hari</i>

- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Bagaimana kondisi dan lingkungan sosial anda ditempat kerja?	<i>Kalo itu saya kurang tau karena saya 100% wfh jadi kurang paham ditempat kerja gimana</i>
Pernahkan anda merasa diperlakukan tidak adil dan tidak objektif dari lingkungan karyawan maupun atasan?	<i>Kalo sesama karyawan saya minim interaksi sama mereka, cuma kalo sama atasan sejauh ini aman-aman saja</i>

- KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

Apakah pekerjaan anda memberikan manfaat bagi masyarakat luas?	<i>Tentu, kita bisa liat disini saya kerja dibidang perpajakan insyaallah kalo emang bener pajakna buat negara</i>
Apa harapan anda kedepannya bagi perusahaan?	<i>Semoga perusahaan makin berkembang dan memberikan manfaat dan juga bisa memberikan kesempatan kerja bagi banyak orang.</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutba Jambi



## LAMPIRAN 2. Rancangan Wawancara dan Hasil Wawancara Atasan

### RS (53 TH/MENIKAH/DIREKTUR)

#### • KOGNISI (PENGETAHUAN, KESADARAN, DAN PENGALAMAN)

Menurut Bapak, apa yang dimaksud dengan kesejahteraan karyawan di perusahaan ini?	<i>Menurut saya, kesejahteraan karyawan dipahami sebagai suatu kondisi ketika individu berada dalam keadaan baik, kebutuhan dasarnya tercukupi, tidak mengalami kekurangan, serta mampu menumbuhkan rasa syukur atas nikmat yang diperoleh.</i>
Apakah perusahaan memiliki pemahaman khusus mengenai kesejahteraan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, spiritual, dan intelektual?	<i>Saya selaku Direktur sekaligus Pemilik perusahaan ini telah berupaya mencakup berbagai aspek kesejahteraan karyawan, baik ekonomi, sosial, spiritual, maupun intelektual. Hal ini ditunjukkan melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, seperti tempat ibadah dan peralatan kerja yang memadai. Upaya tersebut telah diusahakan semaksimal mungkin demi mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.</i>

#### • KESELURUHAN (FOKUS KESEIMBANGAN ANTARA KEBUTUHAN FISIK, MENTAL, SOSIAL, DAN SPIRITUAL)

Bagaimana perusahaan memastikan bahwa kesejahteraan karyawan tercapai secara menyeluruh, tidak hanya pada aspek gaji, tetapi juga kesehatan, hubungan sosial, dan ketenangan jiwa?	<i>Upaya saya untuk memastikan kesejahteraan karyawan itu yaitu saya selalu mengontrol dan memantau kondisi kerja secara langsung di lapangan, meskipun kehadiran saya di kantor pal 10 ini tidak dapat dilakukan setiap hari karena adanya kesibukan dan saya lebih sering dikantor yang ada di talang</i>
--	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<p><i>bakung karena kan sekaligus rumah juga disana. Dalam hal komunikasi, saya selalu terbuka untuk menerima keluhan atau masukan dari karyawan, baik secara langsung maupun melalui pesan singkat apabila sedang tidak berada di tempat. Dari sisi ekonomi, perusahaan berupaya memberikan gaji sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan. Untuk menjaga hubungan sosial, kalo saya sedang berada di kantor, saya berusaha menyelesaikan permasalahan yang muncul pada hari yang sama. Sementara itu, dari sisi ketenangan jiwa, perusahaan memberikan hari libur pada hari Minggu sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan istirahat dan kebersamaan dengan keluarga.</i></p>
<p>Apakah ada program yang dirancang perusahaan untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan?</p>	<p><i>Dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan diwujudkan melalui pemberian hari libur pada hari Minggu. Namun, selain kebijakan tersebut, perusahaan belum memiliki program khusus lainnya yang secara eksplisit dirancang untuk mendukung keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.</i></p>

- KETERBUKAAN (FOKUS PADA PENYAMPAIAN ASPIRASI DAN KETERLIBATAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN)

<p>Bagaimana perusahaan menampung aspirasi atau keluhan karyawan?</p>	<p><i>Penampungan aspirasi dan keluhan karyawan dilakukan melalui komunikasi</i></p>
---	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

	<i>sehari-hari dalam grup WhatsApp perusahaan. Setiap pagi, saya memberikan arahan terkait pekerjaan dan melakukan kontrol atas kebutuhan operasional, termasuk pembaruan informasi apabila terdapat pesanan mendadak. Selain itu, saya juga membuka ruang diskusi dalam grup tersebut, sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masukan, terutama ketika saya lagi tidak berada di tempat.</i>
Apakah perusahaan menyediakan mekanisme khusus agar karyawan dapat menyampaikan pendapat tanpa takut adanya tekanan?	<i>Perusahaan tidak memberikan tekanan dalam penyampaian aspirasi karyawan. Saya bersikap terbuka terhadap berbagai masukan, sehingga karyawan diharapkan dapat menyampaikan pendapat tanpa rasa takut.</i>

● **SALING BERKAITAN (FOKUS TINGKAT PEMENUHAN KEBUTUHAN YANG MENDASAR HINGGA AKTUALISASI)**

Menurut Bapak, bagaimana hubungan antara kebijakan kerja (seperti jam kerja, target produksi, dll.)	<i>Menurut saya kebijakan kerja, seperti kedisiplinan jam kerja dan pencapaian target produksi, memiliki pengaruh langsung terhadap output perusahaan. Kalo karyawan mampu bekerja dengan disiplin, maka hasil yang dicapai juga akan optimal. Namun demikian, manajemen mengakui bahwa dalam praktiknya terdapat kendala operasional, seperti keterlambatan pengantaran akibat waktu tempuh di jalan yang lama maupun adanya kerusakan pada kendaraan distribusi. Kondisi tersebut</i>
---	---

	<i>berdampak pada keterlambatan pelayanan kepada pelanggan, yang berpotensi menimbulkan keluhan hingga hilangnya pelanggan.</i>
Apakah perusahaan mempertimbangkan dampak kebijakan kerja pada aspek keluarga dan kehidupan pribadi karyawan?	<i>Saya selaku direktur menyadari keterbatasan hari libur yang diberikan kepada karyawan. Namun, hal tersebut dipandang sebagai konsekuensi dari besarnya beban pekerjaan, khususnya terkait kebutuhan darurat seperti penyediaan oksigen bagi pasien kritis maupun rumah sakit. Kondisi tersebut seringkali mengharuskan perusahaan memangkas waktu libur karyawan demi memenuhi tanggung jawab pelayanan.</i>

- MULTIDIMENSIONALITAS (FOKUS RAGAM ASPEK YANG MEMBENTUK KESEJAHTERAAN)

Selama ini, dimensi apa yang paling diprioritaskan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (ekonomi, sosial, psikologis, atau spiritual)?	<i>Aspek yang paling diprioritaskan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah dimensi spiritual. Menurut saya, apabila aspek spiritual karyawan baik, maka aspek lainnya seperti ekonomi, sosial, maupun psikologis akan mengikuti dengan sendirinya.</i>
Bagaimana perusahaan menyeimbangkan kebutuhan ekonomi perusahaan dengan pemenuhan kebutuhan multidimensi karyawan?	<i>Baik kebutuhan ekonomi perusahaan sangatlah banyak, termasuk pemenuhan kewajiban karyawan. Namun kami disini memiliki kelemahan dalam pemenuhan keuangan dikarenakan faktor yg pendapatan yang kurang maksimal, sehingga pengeluaran lebih banyak</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	<p>dibandingkan pemasukan. Maka dari itu, saya selaku pimpinan memberikan upah yang mungkin bagi beberapa karyawan yang sudah berkeluarga itu tidak sesuai dengan perusahaan lain yang berdiri di bidang yang sama.</p> <p>Kalo kamu bandingkan upah karyawan dengan perusahaan yg besar dan bergerak di bidang yang sama itu jelas berbeda, karna sistem upah mereka semuanya dari pusat, berbeda dengan kita yang anggapannya baru berdiri sendiri. Tetapi kami selalu mengusahakan dengan maksimal untuk karyawan-karyawan kami.</p>
--	---

• KEBERMAKSUDAN (MAKNA DAN TUJUAN BEKERJA)

<p>Bagaimana perusahaan menumbuhkan rasa makna dan kontribusi sosial dalam pekerjaan karyawan?</p>	<p>saya selalu tekankan kepada mereka kerja itu ibadah dan bermanfaat untuk orang lain, pekerjaan karyawan ini sangat penting karena membantu rumah sakit dan pasien, jadi sebisa mungkin dari awal sebelum masuk saya menjelaskan agar mereka mengerti tanggung jawab bekerja disini itu besar</p>
<p>Apakah perusahaan sudah merasa berhasil menyeimbangkan antara tujuan perusahaan dengan kebutuhan individu karyawan?</p>	<p>Jika tujuan perusahaan yang dimaksud itu untuk membantu orang-orang yang sakit dan membutuhkan pertolong jelas jawabannya iya, karena kami selalu mendahulukan pengantaran oksigen bagi pasien-pasien dan rumah sakit barulah kepada pelanggan non medis. Namun untuk kebutuhan individu diluar saya</p>



*kurang tahu apakah kurang atau tidak saya baru mendengar dari kamu kalo gaji karyawan yang sudah bekerja itu kurang. Namun untuk pemenuhan kebutuhan individu di perusahaan karyawan selalu mengupayakan dan saya yang selalu menjamin bahwa semua yang digunakan sangat layak.*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

### LAMPIRAN 3. Dokumentasi Peneliti

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Aprilla Jumiyati  
 NIM : 504220185  
 Tempat, Tanggal : Nanga Pinoh, 5 April 2002  
 Lahir  
 Alamat : Jl. Sungai Raya Dalam Komplek  
 Palem Hijau No. C1 Kab. Kubu Raya  
 Prov. Kalimantan Barat 78125  
 No HP : 0857 5323 3981  
 E-mail : [aprillajumiyati@gmail.com](mailto:aprillajumiyati@gmail.com)



### B. Latar Belakang Pendidikan

2008-2014	SDN 01 Nanga Pinoh, Kal-Bar
2015-2017	SMPN 01 Nanga Pinoh, Kal-Bar
2017-2021	SMAS Darunnajah Jakarta Selatan

### C. Pengalaman Organisasi

2018	Anggota Santri Pecinta Alam (SAPALA) Darunnajah Jakarta
2020-2021	Ketua Bendahara Organisasi Santri Darunnajah (OSDN) Jakarta
2022	Bendahara Panitia SILMARU (Silaturahmi Mahasiswa Baru) UIN STS Jambi 2022
2024-Sekarang	Hubungan Masyarakat 1000 Guru Jambi

### D. Hobi

*Travelling* (Kalo pas ada duitnya), melakukan kegiatan positif untuk mengisi waktu luang seperti ikut kegiatan volunteer dan sebagainya.