
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa global sekarang ini, dimana persaingan semakin kompetitif, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan, dan banyak pengangguran di kota-kota besar, karena zaman telah berubah memasuki era globalisasi. Globalisasi merupakan peluang sekaligus juga ancaman bagi perusahaan. Perubahan yang dihadapi oleh perusahaan perlu ditanggapi dengan serius, karena keadaan ekonomi di Indonesia yang sangat tidak menentu, membuat para pengusaha-pengusaha harus berjuang dan berpikir lebih keras lagi untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan mereka. Mengingat persaingan di bidang ekonomi semakin lama semakin ketat seiring dengan banyaknya pengusaha-pengusaha baru bermunculan maupun pengusaha-pengusaha lama yang memperlebar sayap mereka, maka perusahaan harus mempunyai berbagai keunggulan.

Salah satu cara agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif adalah dimilikinya sumber daya manusia yang berkualitas, karena sebaiknya perusahaan-perusahaan yang ingin maju harus dapat melihat globalisasi ini sebagai suatu peluang bukan sebagai suatu permasalahan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal sehingga keuntungan kompetitif dapat diperoleh. Perusahaan harus dapat merubah cara pandangnya dan harus mau melihat peluang-peluang baik kecil maupun besar. Hal ini dilakukan supaya perusahaan dapat memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mewujudkannya maka perusahaan

harus dapat beradaptasi dengan segala perubahan yang ada dan harus memiliki keunggulan bersaing dibandingkan dengan perusahaan pesaing.

Walaupun dalam perusahaan pada umumnya sudah menggunakan peralatan industri yang canggih atau modern, namun keberhasilan dalam mengoperasikan alat tersebut sangat bergantung pada keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Disini dapat kita lihat ketika suatu perusahaan tidak dapat beroperasi karena tenaga kerjanya melakukan aksi mogok kerja, hal ini menyebabkan proses produksi terhambat atau bahkan tidak berjalan, meskipun perusahaan tersebut memiliki peralatan dan teknologi mutakhir. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada manusia (karyawan) sebagai pelaksana dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena karyawan tersebut dapat kita sebut juga sebagai asset, dimana mereka yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya perusahaan. Karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, bahan baku). Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan

perilaku karyawan kepada yang mau diinginkan, pemimpin harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja pada perusahaan, disini pimpinan tertinggi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, karena biasanya sumber daya manusia dianggap sepele oleh para pemimpin perusahaan, misalnya sistem penggajian. Dampak pengabaian tersebut sangatlah luar biasa. Banyak karyawan akan merasa gelisah, resah dan tidak puas karena ketidakadilan perusahaan dalam urusan penggajian. Dengan penggajian yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akibatnya akan berpengaruh negative pada kepuasan kerja karyawan, karena pada umumnya orang mau bekerja karena didorong keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Jadi, pemimpin harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak, memperlakukan karyawan dengan baik sebagaimana layaknya manusia serta perusahaan harus mencermati dan mesiasati dengan baik elemen-elemen yang berpengaruh tersebut sehingga dapat tercipta Susana kerja yang kondusif dan hasil kualitas serta kinerja karyawan dapat maksimal.

Perusahaan”X” adalah perusahaan kecil yang jumlah pegawainya relative sedikit maka departemen sumber daya manusia tidak perlu dibuat fungsi ini bisa dipegang langsung oleh pimpinan tertinggi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada satu perusahaan dan memperoleh balas jasa berupa gaji. Gaji yang diberikan merupakan atas jasa pelayanannya secara bulanan, tujuan pengelolaan system

gaji di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya, selain itu system gaji yang baik dapat merangsang dan memperbaiki motivasi kerja karyawan dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Perusahaan yang menentukan tingkat gaji dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh banyak tidaknya pemenuhan kebutuhan pegawai dan keluarganya.pentingnya motivasi karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Perusahaan”X” ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang alat-alat tulis kantor. Dalam perusahaan ini proses produksi sering kali terganggu oleh masalah sumber daya manusia, terutama masalah ini ditemukan pada motivasi karyawan. Motivasi karyawan di perusahaan ini mulai menjadi masalah karena tingkat motivasi karyawan di perusahaan menurun. Hal ini ditunjukkan oleh fenomena seperti tingkat absensi karyawan yang tinggi, suasana kerja yang kurang kondusif, karyawan menjadi tidak disiplin, tingkat turn over karyawan yang tinggi dan kualitas dan kuantitas produksi yang menurun. Bila hal ini tidak diperhatikan segera oleh perusahaan maka hal ini bisa menjadi penghambat perusahaan untuk maju pada era globalisasi saat ini.

Dalam hal ini pembahasan akan dibatasi pada sejauh mana pengaruh gaji yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan. Usaha untuk menanggulangi

permasalahan di atas dapat dicapai dengan cara menerapkan kebijaksanaan pemberian gaji yang dapat memuaskan karyawan. Agar efektif, semua system gaji tersebut harus disampaikan kepada karyawan dengan jelas dan tepat.

Dengan alasan tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat karya tulis berjudul: “ Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan.”X”.”

1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem penggajian yg berlaku pada Perusahaan ”X”?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan ”X”?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di perusahaan ”X”?
4. Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan ”X”?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah dan menganalisis data sebagai bahan penulisan suatu karya ilmiah yaitu skripsi guna memenuhi salah satu syarat menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Kristen Maranatha.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui mengenai pelaksanaan sistem gaji yang dijalankan oleh Perusahaan ”X”.
2. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh

-
- Perusahaan "X".
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di perusahaan "X".
 4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan "X".

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diperoleh dari kegiatan perkuliahan dengan pelaksanaan sebenarnya, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai sistem gaji dan pengaruhnya dengan motivasi kerja karyawan dimana data dan informasi yang objektif diperoleh dari perusahaan.
2. Bagi perusahaan, penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai masukan dalam mengatasi masalah motivasi kerja karyawan di perusahaan "X" dengan menggunakan sistem gaji.
3. Bagi pihak lain, penulis mengharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan juga bagi rekan-rekan penelitian yang lainnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dalam memecahkan masalah yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak bagi setiap faktor-faktor yang dimiliki oleh organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan lancar dan mencapai hasil yang sebenarnya ingin dicapai.

Setiap orang yang bekerja pada perusahaan akan menyumbangkan tenaga dan pikirannya dengan harapan akan memperoleh balas jasa yang sebanding dengan apa yang telah diupayakan oleh karyawan untuk perusahaan. Jika karyawan memperoleh balas jasa yang sebanding maka karyawan akan merasa puas sehingga motivasi karyawan juga akan meningkat. Balas jasa ini biasanya berbentuk gaji. Dari penjelasan di atas akan dibahas definisi mengenai motivasi, menurut **Robbins (1996:1998)** :

”Motivasi adalah kemauan untuk mengarahkan upaya yang besar ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya ini untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.”.

Dilihat dari kebutuhan manusia, Abraham H. Maslow (dalam A.Usmara,M.Si, 2006:17) mengklasifikasikan kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan psikologis

Kebutuhan akan keamanan, keselamatan, ketenangan, bebas dari rasa takut, mendapatkan pekerjaan dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan akan kasih sayang

Kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan dan prestasi, dicintai atau diterima oleh orang lain.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan kepuasan, kebutuhan akan mewujudkan diri, dan pencapaian cita-cita diri.

Setiap karyawan selalu menginginkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah ia berikan kepada perusahaan. Jika ada kesempatan, ia akan memilih yang terbaik diantara gaji yang mungkin dia peroleh. Oleh karena itu, jika ada kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain, karyawan cenderung untuk pindah ke perusahaan tersebut. Tetapi bila karyawan telah memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah ia berikan, diharapkan ia akan berkerja dengan semaksimal mungkin.

Selain itu akan dibahas beberapa pengertian gaji menurut beberapa ahli yaitu :

Thomas H. Stone (1982:347) : *”an employee paid on a monthly, semi-monthly, or weekly basis receives a salary.”* (seorang pegawai yang dibayar tiap bulan, tiap setengah bulan, atau tiap minggu menerima gaji).

Andrew F. Sikula (1981:281) :

”a salary is a recompense or consideration paid, or stipulated to be paid, to a person at regular intervals for performed services” (gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayar kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan).

Terry L. Leap dan Michael D. Crino (1990:353) :

”the term ‘salary’ generally applies to a fixed weekly, monthly, or annual rate of pay (regardless of the number of hours worked) (istilah gaji pada umumnya berlaku untuk tarif pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang tetap (tidak dipandang lamanya jam bekerja).

Berdasarkan beberapa hal di atas sistem gaji perusahaan menjadi sangat penting, karena dengan sistem gaji yang baik maka kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan merasa diuntungkan. Disisi karyawan, kesejahteraan hidupnya tercapai sehingga motivasi kerjanya dapat dipertahankan bahkan dapat meningkat. Di sisi perusahaan dengan mengeluarkan biaya tertentu dapat menjadi hasil yang optimal.

Dari kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menarik hipotesis sebagai berikut : ”Gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan ”X”.

1.6 Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Dalam melakukan pengujian atas hipotesis yang telah dikemukakan, di dalam objek penelitian terdapat dua variabel yang perlu diukur, kedua variabel tersebut adalah :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel yang bebas sifatnya karena dapat mempengaruhi variabel lainnya atau bisa dikatakan menjadi penyebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah "Gaji".

2. Variabel Terikat (Y)

Adalah variabel yang menjadi masalah yang akan diteliti yang sifatnya terikat karena variabel lainnya yang sifatnya bebas, dalam penelitian ini variabel terikatnya atau dengan kata lain variabel tidak bebasnya adalah "Motivasi Kerja Karyawan".

Terhadap setiap variabel tersebut nantinya diberikan indikator masing-masing sebagai bahan acuan yang akan digunakan untuk mengevaluasi dan menilai praktik-praktik yang dilakukan oleh perusahaan "X".

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala ordinal yang memungkinkan untuk mengurutkan jawaban atas sub indikator variabel ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap masalah-masalah tersebut.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang isinya terdiri dari variabel yang digunakan, dimensi dari tiap variabel, dan indikator untuk mengukur variabel yang digunakan, dimensi dari tiap variabel, dan indikator untuk mengukur variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

Tabel 1.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	SkaJa
Kompensasi (X)	Ketersediaan (supply) Tenaga kerja di pasar Tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja Serikat buruh Pemerintah Kebijakan dan strategi penggajian Faktor internasional Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama Biaya dan Produktivitas	Ordinal
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Absensi Turn Over Produktivitas	Ordinal

1.6.2 Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan pendekatan survey. Dimana penulis mengumpulkan informasi yang dibutuhkan melalui lembar

kuesioner, yang akan dibagi secara acak pada semua karyawan di Perusahaan. "X", menggunakan wawancara dengan melakukan tanya jawab langsung pihak perusahaan, khususnya pada manajer sumber daya manusia dan karyawan, dan observasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam melakukan analisis dan membahas topik yang bersangkutan.

1.6.2.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan:

1. Studi Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan sumber informasi yang tersedia di perpustakaan dan jasa informasi yang tersedia, yakni melalui buku-buku, bahan kuliah, dan lain-lain. Ditujukan untuk memperoleh data sekunder yang bisa dimanfaatkan sebagai bahan analogi yang bermanfaat dalam perumusan teori-teori, dan landasan dalam penganalisaan data primer.

2. Studi Lapangan:

- a. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- b. Kuesioner, yaitu alat yang berupa beberapa daftar pertanyaan yang terstruktur untuk mendapat informasi bagi pembahasan masalah dalam kegiatan pengumpulan data dari para responden yakni para karyawan Perusahaan. "X".

-
- c. Observasi, yaitu pengamatan di lapangan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti tanpa turut serta langsung dalam kegiatan pemisahaan.

1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada berdasarkan teori dari Suharsimi Arikunto dalam (1996:20) tentang jumlah responden menyatakan bahwa: "Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih". Karena jumlah pekerja bagian produksi di Perusahaan. "X" ada sekitar 48 orang , maka penulis melakukan penelitian populasi.

1.6.2.2 Metode Pengolahan Data

Dalam menganalisis kuesioner yang dibagikan pada responden yang berjumlah 48 orang, digunakan daftar pertanyaan yang berjumlah 30 buah. Setiap pertanyaan yang diberikan nilai sebagai berikut:

- a. SS (Sangat Setuju) = 5
- b. S (Setuju) = 4
- c. RR (Ragu - ragu) = 3
- d. TS (Tidak Setuju) = 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Untuk menganalisis data-data apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan motivasi tenaga kerja karyawan., maka dilakukan analisis secara kuantitatif dengan pengujian secara metode statistik. Pengujian ini melalui beberapa tahap:

1. Pengujian dengan korelasi Rank Spearman.

Penulis menggunakan analisa korelasi Rank Spearman untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yaitu hubungan antara variabel kompensasi sebagai "X" dan variabel motivasi sebagai "Y".

Kedua variabel ini dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Rank ,

Spearman:

$$R_s = \frac{1 - 6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan rumus:

R_s = koefisien korelasi Spearman

D_i = $R_x - R_y$

N = jumlah responden

2. Jika terdapat data dengan ranking sama, maka harus digunakan faktor korelasi untuk menghitung Σx^2 dan Σy^2 terlebih dahulu sebelum menghitung besarnya R_s .

$$\Sigma x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma T_x$$

$$\Sigma y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma T_y$$

Dimana: $\Sigma T = \frac{t^3 - t}{12}$

t menunjukkan jumlah rank kembar atau sama dari penelitian, sehingga korelasi rank Spearman dapat dihitung sebagai berikut:

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan

X = variabel bebas ,

Y = variabel tidak bebas

T_x = faktor korelasi x

T_y = faktor korelasi y

t = banyaknya data kembar / sama

3. Karena sampel yang digunakan sebanyak 50, (n>10) maka termasuk sampel besar, maka signifikan sebuah r yang kita dapatkan dibawah hipotesis nol (0) dapat diuji dengan pengujian 1 arah (tingkat signifikan 5%) dengan menggunakan rumus db = n - 2. Untuk menguji tingkat signifikan koefisien r, apakah berasosiasi dalam populasi yang diwakili sampel yang diambil, rumusnya:

$$t = \frac{rs \sqrt{N-2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Untuk hasil t positif (+)

- jika t > batas nilai kritis, maka H₁ diterima
- jika t < batas nilai kritis, maka H₀ ditolak

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, yaitu pengaruh insentif terhadap tingkat produktivitas karyawan, digunakan determinasi: KD = r² x 100%

4. Nilai r_s akan bergerak antara -1 dan +1 (-1 < r_s < + 1)

-jikers = + 1 berarti terdapat hubungan yang positif

-jikers = -1 berarti terdapat hubungan yang negatif

Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Hipotesa:

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel x dan y

H_1 : ada pengaruh antara variabel x dan y

Kriteria :

- H_0 ditolak +jika t hitung $> t$ tabel berarti H_1 diterima.

- H_1 diterima.= jika t hitung $< t$ tabel berarti H_0 ditolak.

1.7 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah daerah observasi, yaitu di daerah tempat diadakannya penelitian.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di Perusahaan "X".

1.8 Sistematika Pembahasan

Penyusunan sistematis untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi dilakukan sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian gaji, teori-teori motivasi, hubungan antara gaji dengan motivasi dan hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai sejarah dan latar belakang organisasi, struktur organisasi, serta metodologi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil pengumpulan data, gambaran mengenai karakteristik responden, melakukan uji validitas, reliabilitas, pengukuran tingkat korelasi antara variabel gaji dan motivasi (uji hipotesis), serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKSI, KETERBATASAN DAN SARAN
PENELITIAN

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan simpulan dari bab-bab sebelumnya, implikasi untuk perbaikan atas permasalahan yang dihadapi

oleh organisasi, keterbatasan penulis dalam penulisan skripsi ini, serta saran-saran untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian.