
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai negara yang sedang berkembang dalam era globalisasi, negara Indonesia pada saat ini harus mampu meningkatkan pembangunan di berbagai bidang, terutama dalam bidang ekonomi. Salah satu penggerak utama perekonomian di Indonesia adalah perusahaan, baik perusahaan yang dimiliki oleh negara maupun perusahaan yang dikelola oleh orang perorangan atau kelompok tertentu yang mana lebih dikenal dengan sebutan pengusaha. Semakin pesatnya perkembangan perekonomian di Indonesia, juga menunjang maraknya pertumbuhan perusahaan baru. Banyaknya perusahaan yang didirikan oleh para pengusaha khususnya para pengusaha yang berkecimpung dalam dunia bisnis yang sejenis, lama-kelamaan akan menimbulkan persaingan yang ketat dimana hal itu menyebabkan para pengusaha harus mengupayakan untuk mengorganisasikan perusahaannya dengan sebaik-baiknya. Salah satu kunci utama yang berperan penting dalam menggerakkan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mutlak harus ada didalam setiap perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang merencanakan, melakukan pekerjaan, menggerakkan sumber daya lainnya, serta mendorong keberhasilan perusahaan dengan bakat, karyawan, dan kreativitasnya, sehingga manajemen sumber daya manusia dapat menjadi alat strategi yang penting dan berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

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. Di sini 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 dengan 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 dapat kita sebut juga sebagai aset, 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 dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan kepada yang 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.

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Jadi, pimpinan harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak, memperlakukan karyawan dengan baik sebagaimana layaknya manusia serta perusahaan harus mencermati dan mensiasati dengan baik elemen-elemen yang berpengaruh tersebut sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dan hasil kualitas serta kinerja karyawan dapat maksimal.

PT. Fondaco Tritama Mandiri merupakan perusahaan kecil yang jumlah pegawainya relatif 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 suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Di sinilah letak pentingnya balas jasa (gaji) bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan, tujuan pengelolaan sistem gaji di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan Sumber Daya Manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya,

selain itu sistem 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 hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT Fondaco Tritama Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang alat kedokteran. Dalam PT ini proses produksi seringkali terganggu oleh masalah sumber daya manusia, terutama masalah ditemukan pada motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan di perusahaan ini mulai menjadi masalah karena tingkat motivasi kerja karyawan 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, kualitas serta kuantitas produksi yang menurun. Bila hal ini tidak

diperhatikan segera oleh perusahaan maka hal ini bisa menjadi penghambat perusahaan untuk menghadapi persaingan di era globalisasi.

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 sistem 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 “PT Fondaco Tritama Mandiri”

1.2 Identifikasi Masalah

PT Fondaco Tritama Mandiri yang menjadi objek penelitian ini, memproduksi alat kedokteran. Berdasarkan data tahun 2007 PT Fondaco tritama mandiri mempekerjakan 48 orang. PT ini merasakan bahwa sumber daya manusia yaitu karyawan adalah salah satu faktor penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan karena karyawan adalah pengelola faktor produksi perusahaan.

Tanpa adanya dukungan dari karyawan maka perusahaan tidak akan berarti, sekalipun perusahaan mempunyai sistem manajemen dan teknologi produksi yang canggih, tetapi semua itu kembali lagi harus diopersikan oleh manusia (karyawan). Motivasi ini harus dijaga agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam melakukan setiap tugas di perusahaan. Tanpa motivasi maka

karyawan yang semula berkinerja baik dapat menurun. Motivasi akan meningkat apabila kesejahteraan karyawan tercapai, sehingga ketika bekerja karyawan merasa puas dan sebagai balas jasa terhadap perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan baik. Masalah gaji mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian gaji merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun gaji harus mempunyai dasar yang logik, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Bila gaji diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Gaji penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Program gaji penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak ke luar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Oleh karena itu kebijakan gaji merupakan hal yang penting karena gaji ini menyangkut kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan gaji merupakan biaya sehingga perusahaan mengharapkan supaya gaji yang

diberikan oleh perusahaan sebanding dengan usaha yang diberikan oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Bagi karyawan, gaji itu penting untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya dan merupakan bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan karena telah memberikan tenaganya kepada perusahaan. Dengan memberikan kebijakan gaji yang baik maka keseimbangan antara harapan perusahaan dan karyawan akan terwujud.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi yang akan dibahas yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem gaji yang berlaku di PT Fondaco Tritama Mandiri?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh PT Fondaco Tritama Mandiri?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT Fondaco Tritama Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT Fondaco Tritama Mandiri?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

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

Adapun tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengenai pelaksanaan sistem gaji yang dijalankan oleh PT Fondaco Tritama Mandiri.
2. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh PT Fondaco Tritama Mandiri.
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT Fondaco Tritama Mandiri.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT Fondaco Tritama Mandiri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan yang diteliti, penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk memberikan masukan dalam mengatasi masalah motivasi kerja karyawan di PT Fondaco Tritama Mandiri dengan memanfaatkan sistem gaji
2. Bagi penulis, diharapkan dengan melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai sistem gaji dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan dimana data dan informasi yang objektif diperoleh dari perusahaan.

-
3. Bagi pembaca, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi khususnya untuk penulisan karya ilmiah dengan topik yang sama.
 4. Bagi pihak-pihak lain, penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk memperluas pengetahuan mengenai peran gaji dalam memotivasi kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dan merupakan aset yang harus dipelihara oleh perusahaan karena sepenuhnya tidak dapat digantikan oleh perkembangan teknologi. Walaupun sekarang perkembangan teknologi semakin canggih dimana produksi bisa dimekanisasi tetapi semua upaya itu tidak akan berjalan jika tidak ada manusia yang melaksanakannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menjaga motivasi kerja karyawannya sehingga hasil yang diberikan oleh karyawan menjadi maksimal.

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 perusahaannya. 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 diatas akan dibahas definisi mengenai motivasi, menurut **Robbins (1996:1998) :**

“Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya yang besar kearah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.”

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut :

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for posession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan untuk kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dilihat dari kebutuhan manusia, Abraham H. maslow (1980:44) mengklasifikan kebutuhan sebagai berikut :

1. *Kebutuhan Fisiologis*

Yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai..

2. *Kebutuhan rasa aman*

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. *Kebutuhan sosial atau rasa memiliki*

Yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4. *Kebutuhan harga diri*

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena

mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri*

Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan. Selanjutnya Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

Hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang akan memperoleh gaji sebagai balas jasa. gaji yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memuaskan berbagai kebutuhan para pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang motivasinya rendah

dapat dilihat dari fenomena seperti tingkat absensi tinggi, semangat kerja yang rendah, keterlambatan meningkat, dan suasana kerja yang tidak nyaman.

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 dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan).

- **Dale Yoder(1959:485) :**

“salaries are payments to supervisory, clerical, and managerial employees” (gaji adalah pembayaran kepada pegawai-pegawai administrasi dan manajerial).

- **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 tarip pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang tetap (tidak pandang lamanya jam bekerja)

- **Dale S. Beach (1975:642):**

“the word salary applies to compensation that is uniform from one pay period to the next and does not depend upon the number of hours worked)

(kata gaji berlaku untuk kompensasi yang sama dari suatu periode pembayaran berikutnya dan tidak tergantung kepada lamanya jam bekerja).

Menurut Marwansyah Mukaram (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi struktur dan tingkat gaji :

- **Kondisi Pasar Tenga Kerja**

Tingkat gaji / upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja.

- **Peraturan Pemerintah**

Di Indonesia, salah satu ketentuan yang harus diikuti adalah peraturan tentang Upah Minimum Regional (UMR), yang berkala direvisi oleh pemerintah.

- **Kesepakatan Kerja**

Pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja, kesepakatan kerja yang dibuat di perusahaan lain juga mempengaruhi gaji/upah karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dan loyalitas dari pekerja yang berkualitas.

- **Sikap Manajemen**

Keinginan pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi,

mengurangi *turn over*, meningkatkan standar hidup kerja, juga mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah.

- Kemampuan Membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan komponen biaya produksi, yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu, struktur dan tingkat gaji harus disesuaikan dengan kemampuan membayar. Bila ini tidak dilakukan, perusahaan dapat mengalami kerugian atau tidak mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

- Biaya Hidup

Pemberian gaji/upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup di suatu wilayah. Tingkat upah di kota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi tentu harus dibedakan dengan tingkat upah di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah. Ketentuan UMR yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi atau wilayah tertentu.

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 diatas, maka penulis dapat menarik hipotesis sebagai berikut : “Gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di “PT Fondaco Tritama Mandiri”

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 variable yang perlu diukur, kedua variable 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 penulis dalam penelitian ini.

Operasionalisasi variabel

Tabel 1.6.1.

Operasionalisasi variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Gaji	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang setiap bulannya.	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
Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah kemauan untuk mengarahkan upaya yang besar ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.	Absensi <i>Turn Over</i> Produktivitas

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 PT “Fondaco Tritama Mandiri”, menggunakan wawancara dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak perusahaan, khususnya pada karyawan, dan observasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam melakukan analisis dan membahas topik yang bersangkutan.

1.6.2.1 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Peneliti 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 PT Fondaco Tritama Mandiri.

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

1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada berdasarkan teori dari Suharsini 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 “Fondaco tritama Mandiri” ada sekitar 48orang, maka penulis melakukan penelitian populasi.

1.6.2.3 Metode pengolahan Data

Dalam menganalisis kuesioner yang dibagikan pada responden yang berjumlah 48 orang. Setiap pertanyaan yang diberikan diberi nilai, yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sebagai berikut :

- SS (Sangat Setuju) = 5
- S (Setuju) = 4
- RR (Ragu-ragu) = 3
- TS (Tidak Setuju) = 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Untuk menganalisis data-data apakah ada pengaruh antara gaji 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 gaji 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 :

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 $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ terlebih dahulu sebelum menghitung besarnya R_s .

$$\sum X^2 = \frac{N^3-N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3-N}{12} - \sum T_y$$

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

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 48, (n>10) maka termasuk sampel besar, maka signifikan sebuah r yang kita hasilkan dibawah hipotesis nol (0) dapat diuji dengan pengujian I arah (tingkat signifikan 5%) dengan menggunakan rumus :

db = n-2. Untuk menguji tingkat signifikan koefisioner r, apakah berasosiasi dalam populasi yang diwakili sampel yang diambil, rumusnya :

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

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 : $KD = r^2 \times 100 \%$

4. Nilai rs akan bergerak antara -1 dan +1 ($-1 < r < +1$)
- Jika $r = +1$ berarti terdapat hubungan yang positif
 - Jika $r = -1$ 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.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, yaitu pengaruh insentif terhadap tingkat produktivitas karyawan, digunakan determinasi : $KD = r^2 \times 100 \%$

1.7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah daerah observasi, yaitu di daerah tempat diadakannya penelitian. Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di “PT Fondaco Tritama Mandiri”.

1.8. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bagiannya adalah satu kesatuan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Penulis menulis tentang uraian dari latar belakang penelitian, identifikasi dari masalah yang dihadapi, maksud dan tujuan penelitian dilakukan, kegunaan dari penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, objek dan metodologi penelitian dan juga lokasi penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan dan memberikan gambaran mengenai landasan pemikiran dan pengertian dari gaji dan motivasi kerja karyawan serta bagaimana hubungannya, yang diharapkan dapat digunakan sebagai landasan teori untuk membahas dan memecahkan masalah yang terjadi didalam perusahaan tersebut.

BAB III : OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas objek penelitian meliputi visi, misi, sejarah perusahaan, struktur tenaga kerja, struktur organisasi, beserta uraian jabatan masing-masing. Pada bagian metode penelitian, diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian yang menjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, dan juga teknik penentuan sampel.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Disini penulis juga menjelaskan mengenai gaji dan motivasi yang ada pada “PT Fondaco Tritama Mandiri”. Dalam bab ini juga akan diuraikan mengenai analisa kuesioner yang dibagikan kepada 48 orang karyawan dan juga analisa pengaruh gaji terhadap motivasi karyawan di “PT Fondaco Tritama Mandiri” dengan menggunakan analisa korelasi rank spearman.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir kesimpulan tentang gaji dan motivasi kerja karyawan, dan pengaruh gaji terhadap motivasi karyawan.