

ABSTRAK

Setiap perusahaan mengharapkan tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dewasa ini semakin disadari bahwa makin banyak ditemukan mesin – mesin mutakhir, akan tetapi apa artinya mesin – mesin mutakhir tersebut tanpa adanya SDM yang dapat mengoperasikannya. Sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap SDM ini karena mereka inilah yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal SDM adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan diharapkan semangat kerja karyawan juga meningkat dan selanjutnya akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pengupahan bagi karyawan.

Oleh karena itu, Penulis memiliki tujuan dilakukannya penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengupahan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Marketing (*Technical Sales Representative*) PT. Medion Bandung” ini selain untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung, terdapat juga tujuan lain yaitu:

1. Mengetahui bagaimana pengupahan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan divisi marketing (*Technical Sales Representative*) PT. Medion.
2. Mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja karyawan divisi marketing (*Technical Sales Representative*) PT. Medion.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh pengupahan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi marketing (*Technical Sales Representative*) PT. Medion.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode yang menggambarkan suatu fenomena berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan wawancara. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan sebagai responden.

Berdasarkan analisa kuantitatif dengan menggunakan koefisien Korelasi *Rank Spearman*, maka disimpulkan bahwa hubungan antara Pengupahan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,44 ini berarti terdapat hubungan yang cukup berarti antara pengupahan dengan Kepuasan Kerja. Sedangkan besarnya pengaruh keduanya berdasarkan analisis koefisien determinasi adalah 19,36 % dan sisanya 80,64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	3
1.4 Kegunaan Penulisan.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	5
1.6 Metoda Penelitian.....	11
1.7 Lokasi dan waktu penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2. Kompensasi.....	21
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	21
2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	25
2.2.4. Bentuk Kompensasi.....	27
2.2.5. Proses Kompensasi.....	30
2.3. Pengupahan	
2.3.1. Pengertian Upah.....	32

2.3.2.	Penggolongan Sistem Upah.....	34
2.3.3.	Tujuan Pemberian Upah.....	35
2.3.4.	Faktor Yang Mempengaruhi Pengupahan.....	36
2.3.5.	Sistem Dalam Penerapan Pengupahan.....	37
2.4.	Kepuasan Kerja.....	41
2.4.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	41
2.4.2.	Teori Kepuasan Kerja.....	43
2.4.2.1.	Teori Keadilan.....	44
2.4.2.2.	Teori Ketidaksesuaian.....	45
2.4.2.3.	Teori Dua Factor.....	46
2.4.2.4.	Teori Pengaruh Sosial.....	48
2.4.3.	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	49
2.4.4.	Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	52
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Profil PT. Medion.....	54
3.1.1	Sejarah Singkat PT. Medion.....	54
3.1.2	Kegiatan Usaha Yang Dilakukan PT. Medion.....	55
3.1.3.	Struktur Organisasi PT. Medion.....	56
3.2.	Metoda Penelitian.....	61
	Operasionalisasi Variabel.....	61
3.3.	Jenis Dan Sumber Data.....	66
3.3.1.	Jenis Data.....	66
3.3.2.	Sumber Data.....	66
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	66
3.5.	Teknik Pembuatan Skala.....	67
3.6.	Metoda Pengumpulan Dan Pengolahan Data.....	68
3.6.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.6.2.	Teknik Pengolahan Data.....	69
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Pelaksanaan Pengupahan Pada PT. Medion.....	73
4.1.1.	Pembahasan Mengenai Gambaran Umum	

Responden PT. Medion.....	74
4.1.2. Pembahasan Mengenai Pengupahan Yang Dilakukan PT.Medion Terhadap Karyawan Divisi Marketing(<i>Technical Sales Representative</i>)....	79
4.2. Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Marketing (<i>Technical Sales Representative</i>) PT. Medion.....	95
4.2.1. Pembahasan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Marketing (<i>Technical Sales Representative</i>) PT. Medion.....	95
4.3. Pengaruh Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Marketing (<i>Technical Sales Representative</i>)PT. Medion bandung.....	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1.1	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.1.1.2	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia.....	75
Tabel 4.1.1.3	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan.....	76
Tabel 4.1.1.4	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 4.1.1.5	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Kerja.....	77
Tabel 4.1.1.6	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendapatan Per Bulan.....	78
Tabel 4.1.2.1	Jumlah pendapatan upah rata – rata yang saya peroleh setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari	80
Tabel 4.1.2.2	Saya dapat bekerja dengan baik karena upah yang diberikan Perusahaan dapat mencukupi kebutuhan pokok saya.....	81
Tabel 4.1.2.3	Pembayaran upah selalu diberikan tepat waktu.....	82
Tabel 4.1.2.4	Upah bagi saya merupakan sumber kepuasan paling penting bagi pekerjaan.....	83
Tabel 4.1.2.5	Saya percaya pembagian upah antara karyawan dengan tingkat golongan yang sama di perusahaan cukup adil.....	84
Tabel 4.1.2.6	Perusahaan memberikan upah dasar sesuai UMR.....	85
Tabel 4.1.2.7	Saya percaya bahwa upah yang diberikan perusahaan sebanding dengan upah yang diberikan perusahaan lain untuk posisi yang sama.....	86
Tabel 4.1.2.8	Upah yang diberikan sesuai beban kerja.....	87
Tabel 4.1.2.9	Saya percaya upah yang diterima sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu yang diberikan.....	88
Tabel 4.1.2.10	Upah yang saya terima sesuai dengan prestasi saya	

	selama ini.....	89
Tabel 4.1.2.11	Upah yang saya terima cukup untuk membiayai kebutuhan rumah tangga.....	90
Tabel 4.1.2.12	Sebagian dari upah masih dapat ditabung.....	91
Tabel 4.1.2.13	Upah yang diberikan memberikan keyakinan bagi saya untuk tetap bekerja di perusahaan.....	92
Tabel 4.1.2.14	Kebijakan upah yang dilakukan perusahaan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.....	93
Tabel 4.1.2.15	Saya puas dengan besarnya upah sekarang.....	94
Tabel 4.2.1.1	Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan saya.....	95
Tabel 4.2.1.2	Adanya tantangan dalam melakukan pekerjaan saya sekarang ini.....	96
Tabel 4.2.1.3	Variasi beban pekerjaan yang diberikan kepada saya.....	97
Tabel 4.2.1.4	Tingkat pekerjaan saya akan berdampak terhadap pekerjaan orang lain.....	98
Tabel 4.2.1.5	Otonomi dalam hal pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.....	99
Tabel 4.2.1.6	Atasan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawannya.....	100
Tabel 4.2.1.7	Atasan selalu mau mendengarkan pendapat karyawan.....	101
Tabel 4.2.1.8	Atasan memperlakukan karyawan dengan adil.....	102
Tabel 4.2.1.9	Atasan memberikan sikap ramah kepada karyawan.....	103
Tabel 4.2.1.10	Terdapat keakraban antara saya dengan rekan kerja.....	104
Tabel 4.2.1.11	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mendapat bantuan dari rekan kerja.....	105
Tabel 4.2.1.12	Terdapat kerjasama yang saya lakukan dengan rekan kerja dalam masalah pekerjaan.....	106
Tabel 4.2.1.13	Adanya kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mendapatkan promosi.....	107

Tabel 4.2.1.14	Program promosi yang dilakukan perusahaan telah dilaksanakan secara adil.....	108
Tabel 4.2.1.15	Adanya kesempatan bagi saya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan.....	109
Tabel 4.2.1.16	Adanya kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri....	110
Tabel 4.2.1.17	Total upah yang diberikan kepada saya sangat kompetitif dan adil.....	111
Tabel 4.2.1.18	Kesesuaian upah yang diberikan sesuai dengan kontribusi saya pada perusahaan.....	112
Tabel 4.2.1.19	Perasaan saya terhadap upah yang diberikan perusahaan saat ini.....	113
Tabel 4.2.1.20	Kesesuaian upah pokok yang diterima saya sesuai dengan UMR.....	114
Tabel 4.3.1	Rank – Rank Variabel Penelitian.....	115
Tabel 4.3.2	Angka Kembar Variabel X.....	118
Tabel 4.3.3	Angka Kembar Variabel Y.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5.1. Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 2.2.4.1 Bentuk Kompensasi.....	28
Gambar 2.4.4.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	53
Gambar 3.1.3.1 Struktur Organisasi PT. Medion.....	57