

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberadaan Sumber Daya manusia di dalam sebuah perusahaan pada hakekatnya merupakan faktor yang sangat dominan dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat meskipun telah banyak ditemukan teknologi berupa mesin – mesin serta perlengkapan otomatis lainnya tetapi semua penemuan tersebut baru dapat dimanfaatkan apabila ada tenaga kerja manusia yang dapat mengoperasikannya sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan

Untuk dapat berhasil di dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan keefektifan dari sumber daya manusianya sendiri, akan tetapi keefektifan sumber daya manusia tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain keahlian, kepuasan kerja, kerjasama antar pegawai, kegairahan dalam bekerja, dan sistem imbalan atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan.

Sebagaimana diketahui bersama bahwa manusia dalam kehidupan sehari – harinya memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi untuk keperluan hidup, maka berbagai usaha dilakukan manusia, antara lain bekerja dengan harapan akan balas jasa atau imbalan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Balas jasa atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat bermacam – macam bentuknya. Hal ini disebabkan karena sistem

kompensasi yang berbeda- beda pada setiap perusahaan, tergantung dari keadaan dan kebijakan perusahaan. Faktor dominan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi adalah faktor upah atau penghasilan yang diterima pegawai berkenaan dengan aspek pemeliharaan dalam rangka mempertahankan karyawan.

Pemberian upah yang sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan. Bilamana seseorang karyawan merasakan puas karena upah yang diberikan dirasakan sesuai maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik dalam waktu yang cukup lama di perusahaan tersebut. Sebaliknya karyawan yang merasakan tidak puas akan upah yang diberikan perusahaan kepadanya maka karyawan akan bekerja tidak maksimal sehingga dapat menimbulkan tingginya tingkat kemangkiran dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan

PT. Medion adalah perusahaan yang memproduksi vaksin dan obat – obatan ternak. Dalam kegiatan produksinya PT. Medion membutuhkan tenaga kerja terampil, dan memberikan kontribusi yang total bagi perusahaan . Untuk itu PT. Medion harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam hal pengupahannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini, penulis mencoba untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut dengan judul:

***“Pengaruh Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Marketing ( Technical Sales Representative) PT. MEDION”***

## **1. 2. Identifikasi Masalah**

Kelancaran operasional perusahaan sangat bergantung dari karyawannya sendiri. Tanpa kontribusi yang baik dari setiap karyawan sangat tidak mungkin dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kontribusi karyawan akan baik jika didukung dengan pengupahan yang baik pula, sehingga akan meningkatkan rasa kepuasan kerja setiap karyawan dan juga akan berdampak positif bagi perusahaan dalam menjalankan roda kegiatan usaha. PT. Medion merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi obat – obatan, vaksinisasi, pakan , perlengkapan yang berkaitan dengan ternak, khususnya jenis ternak ayam. Dimana perusahaan mempekerjakan banyak karyawan pada setiap divisinya, sehingga sistem pengupahan yang diberikan perusahaan harus diperhatikan juga.

Berikut ini adalah masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengupahan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan divisi Marketing ( *Technical Sales Representative*) PT. Medion .
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan divisi Marketing ( *Technical Sales Representative*) PT. Medion
3. Bagaimana pengaruh pengupahan yang dilakukan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi Marketing ( *Technical Sales Representative*) PT. Medion.

## **1.3. Maksud Tujuan Penelitian**

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi-informasi serta menganalisis dan mengambil kesimpulan yang akan digunakan sebagai bahan dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat

dalam menempuh sidang sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengupahan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan divisi Marketing ( *Technical Sales Representative*) PT. Medion.
2. Untuk Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan divisi Marketing ( *Technical Sales Representative*) selama bekerja di PT. Medion.
3. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh pengupahan yang dilakukan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi Marketing ( *Technical Sales Representative*) PT. Medion.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan masukan mengenai Pengaruh Pengupahan terhadap Kepuasan kerja. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, dengan mengetahui pengaruh pengupahan terhadap tingkat kepuasan kerja berarti dapat memperoleh timbal balik ( *feedback* ) dan masukkan yang sifatnya praktis sehingga bermanfaat bagi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Bagi masyarakat luas, terutama mahasiswa di lingkungan Perguruan Tinggi, semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan atau perbandingan dari teori – teori yang ada mengenai pengupahan dan kepuasan kerja, serta dapat

menambah pengetahuan praktis yang diperlukan mahasiswa sebelum masuk ke dalam dunia kerja nyata.

3. Bagi penulis sendiri, penelitian ini akan memberikan pengalaman yang sangat berharga terutama untuk menambah pengetahuan serta penerapannya yang berhubungan dengan disiplin ilmu yang didapat.

### **1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Kemajuan teknologi yang semakin pesat dewasa ini ditandai dengan ditemukannya mesin – mesin canggih. Hal ini mengakibatkan menurunnya persentase penggunaa tenaga kerja. Betapa pun sempurnanya mesin yang digunakan, tetapi tanpa adanya faktor manusia, maka tidak akan ada artinya. Dalam hal ini karyawan juga merupakan modal yang berarti yang juga turut memberikan kontribusi dalam rangka pencapaian tujuan.

Salah satu fungsi manajemen personalia adalah penentuan tingkat kompensasi yang dalam hal ini meliputi penentuan gaji dan upah. Dengan sistem pengupahan yang baik diharapkan dapat memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Dalam hal ini diharapkan dengan pengupahan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya, serta dengan sendirinya akan memperoleh kepuasan kerja yang maksimal juga terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Untuk lebih memudahkan pemahaman akan upah yang merupakan salah satu bagian dari kompensasi, berikut definisi kompensasi menurut **Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs.,M.Si** dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”(2002; 244)

“Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan”.

Untuk lebih memahami lebih jauh. Berikut definisi mengenai :

- Definisi gaji menurut **Dr. Malayu S. P. Hasibuan**, dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2000; 118)

“ Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya jaminan ini adalah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”

- Definisi Insentif, Bonus, Tunjangan menurut **Garry Dessler**, dalam buku “*Human Resource Management*”(1997; 85)

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”

“Bonus adalah suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja karyawan jangka pendek”

“Tunjangan adalah pembayaran keuangan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan seperti asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, perencanaan pendidikan”

- Definisi Upah menurut **Werther dan Keith Davis** dalam buku “*Human Resource and Personnel Management*” (2002; 391)

“Upah dalam arti sempit menunjukkan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai atau pekerja per jam atau pekerja yang tidak bersifat melakukan

pengawasan tata usaha. Sedangkan gaji umumnya tingkatannya lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan”.

- Definisi upah menurut **Andrew F. Sikula** (dikutip dari **Drs. Malayu S. P. Hasibuan**, dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 2000; 119)

*“The concept of wages usually associated with the process of paying hourly worker”.*

(Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau berdasarkan jumlah jam kerja).

- Menurut **Wayne Cascio**, dalam buku “*Managing Human Resources*”(1995; 350) penentuan sistem pengupahan yang efektif harus memenuhi 4 (empat) hal :

1. *A sufficient level of rewards to fulfill basic needs*

(Tingkat upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar)

2. *Equity with the external labor market*

(sebanding dengan tarif upah yang diberikan perusahaan lain pada karyawan)

3. *Equity within the organization*

(Sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan)

4. *Treatment of each member of the organization in term of his or her individual needs*

(Upah setiap individual sesuai dengan kebutuhan pribadi)

Dengan pengupahan yang baik dan dirasakan sesuai serta sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan, maka karyawan tersebut akan mencapai apa yang dinamakan tingkat kepuasan kerja.

- Definisi Kepuasan kerja menurut **Michael Harris** dalam buku “*Human Resources Management : A practical approach*”(1997; 15)

“ *Job satisfaction refers to how pleased you are with your present job* “

( Kepuasan kerja adalah menunjuk pada bagaimana anda puas dengan pekerjaan anda sekarang. )

- Menurut **Jennifer M. George and Gareth R. Jones** dalam buku “*Organizational Behavior : Understanding and Managing*” (1999; 78)

“ *Satisfaction is in an attitudinal variables that reflect how people feel about their jobs overall as well as various aspect of them* “

( Kepuasan kerja itu adalah variabel perilaku yang merefleksikan bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan dan semua aspek dalam pekerjaannya itu. )

- Menurut **Hani Handoko** dalam buku “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”(2000; 193)

“ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.”

Menurut **Prof . Dr. Veithzal Rivai, M.B.A** dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”(2003; 475) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, salah satunya adalah : *Teori Diskrepansi* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh **Porter** ( 1961 ). Ia mengatakan :

“ *Satisfaction as the difference between how much of something there ‘should be’ and how much there ‘is’ now.*”

( Teori kesenjangan yang dihitung adalah perbedaan atau selisih antara apa yang seharusnya dengan apa yang menjadi kenyataan yang dirasakan. )

- Sedangkan **Locke** mengatakan :

“ *Satisfaction or dissatisfaction with some aspect of the job depends on the discrepancy between what a person perceives he is getting and what he desires.*”

( Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan akan tergantung pada selisih antara persepsi seseorang pada ‘apa’ yang diperoleh dengan ‘apa’ yang diharapkannya. )

Dengan demikian seseorang akan merasa puas jika ada kesesuaian antara aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaan dengan keinginan karyawan. Sebaliknya apabila ada ketidaksesuaian antara aspek-aspek dalam pekerjaan dengan keinginan karyawan, maka akan terdapat ketidakpuasan kerja. Jadi seorang karyawan akan merasa puas apabila apa yang diperolehnya lebih besar dari apa yang diharapkannya, walaupun masih terdapat sedikit kesenjangan. Hal tersebut adalah sebagai *positive discrepancy*. Sedangkan *negative discrepancy* terjadi apabila apa yang diperoleh seorang karyawan jauh berbeda dengan apa yang diharapkannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut *Job Descriptive Index ( JDI )* yang ditemukan tahun 1969 oleh **Smith, Kendall, dan**

**Huln.** oleh **Jennifer M. George & Gareth. Jones** dalam buku “*Understanding & Managing Organizational Behaviour*” (2002; 91) seperti yang dikutip oleh **Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs.,M.Si** dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”(2002; 291)

Teedapat lima faktor yang menjadi petunjuk dalam mengukur kepuasan kerja seseorang yaitu :

1. *Work Itself* ( Pekerjaan itu sendiri )

Isi dari pekerjaan yang dilakukan sulit atau tidak, apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya sehingga akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. *Supervision* ( Pengawasan )

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Seringkali cara - cara atasan tidak menyenangkan bagi seseorang dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. *Co-Workers* ( Rekan Kerja )

Teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. *Promotion* ( Promosi )

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

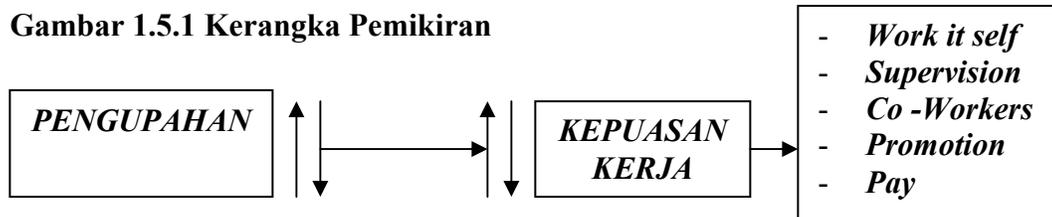
Seseorang dapat merasakan mengenai ada tidaknya kemungkinan akan naik

jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan itu terbuka atau tidak. Hal inilah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

#### 5. *Pay* ( Gaji )

Jumlah bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding lurus antar Pengupahan dengan Kepuasan Kerja. Sehingga dapat digambarkan :



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

**“Pengupahan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi marketing (*Technical Sales Representative*) PT. Medion ”**

### 1.6 Metoda Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan metoda deskriptif analisis, yaitu suatu metoda yang menggambarkan suatu fenomena berdasarkan kenyataan yang ada serta diolah dan dianalisa untuk dibuat penafsiran terhadap situasi perusahaan pada saat dilakukan penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Penulis membaca buku-buku, majalah bisnis, majalah ilmiah, dokumen perusahaan dan literatur lain sebagai dasar penunjang dalam menganalisis masalah-masalah yang berkaitan dengan skripsi ini.

2) Penelitian lapangan (*Field research*)

Data yang didapat langsung dari objek penelitian. Adapun data tersebut diperoleh dengan cara mamantau langsung kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini. Dalam penelitian lapangan ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

A. Observasi

Pengamatan yang dilakukan dengan mengamati pelaksanaan untuk memperoleh gambaran dan data-data yang dapat digunakan untuk mendukung penulisan skripsi ini.

B. Kuesioner

Penulis menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pengupahan dan kepuasan kerja kepada karyawan divisi marketing ( *Technical Sales Representative*) PT. Medion.

C. Wawancara

Penulis mengadakan tanya jawab langsung kepada Pimpinan, Manajer Personalia, karyawan divisi marketing ( *Technical Sales*

*Representative*) PT. Medion serta pihak lain yang memiliki wewenang untuk memberikan informasi yang diperlukan

- Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah :

Peneliti menggunakan metoda pengambilan sampel secara acak dan sederhana dengan ketentuan yang dikemukakan oleh **Suharsimi Arikunto** dalam bukunya "*Prosedur Penelitian*"(1996; 120) yaitu : "apabila jumlah subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25% atau lebih dari populasi untuk dijadikan sampel.

- Untuk menguji kedua variabel tersebut digunakan rumus statistik Koefisien Korelasi Rank Spearman(rs) sebagai berikut : (menurut **Iqbal Hasan**, "*Statistik Inferensif*",(2002; 235))

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana : rs = Koefisien korelasi rank spearmen

di = Selisih dari pasangan rank (rank Xi – rank Yi )

n = jumlah sampel

Jika terdapat nilai yang sama dalam pengumpulan data, maka pemberian rank tersebut dapat dilakukan dengan cara :

$$\frac{n_1 + n_2}{n}$$

Dimana :  $n_1, n_2$  : Rank item

$n$  : Jumlah rank yang sama

Rentang korelasi adalah :  $-1,0 \leq r_s \leq 1,0$

Dimana :  $-1 \leq r_s < 0$  adalah hubungan negatif

$0 < r_s \leq 1$  adalah hubungan positif

Untuk menentukan keeratan hubungan antara dua variabel, berikut rentang

keeratannya : (menurut **Iqbal Hasan**, "Statistik Inferensif", (2002; 234))

$r_s = 0$  , tidak ada korelasi.

$0 < r_s \leq 0,2$  , korelasi sangat rendah atau lemah sekali.

$0,2 < r_s \leq 0,4$  , korelasi rendah atau lemah tapi berarti.

$0,4 < r_s \leq 0,7$  , korelasi yang cukup berarti.

$0,7 < r_s \leq 0,9$  , korelasi yang tinggi, kuat.

$0,9 < r_s < 1,0$  , korelasi sangat tinggi kuat sekali, dapat diandalkan.

$r_s = 1,0$  , korelasi sempurna.

## 1.7 Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi Penelitian :

Sebagai lokasi penelitian, penulis mengadakan penelitian di PT. MEDION

yang berlokasi di Babakan Ciparay No. 282 Bandung.

Waktu Penelitian :

Penulis merencanakan dari bulan September 2005 sampai Januari 2006