

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti : tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, dan tenaga matahari. Namun bila digunakan pada manusia diartikan tenaga kerja atau karyawan.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat kompleks. Manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting sehingga tenaga kerja manusia harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Tenaga kerja manusia dikatakan sumber daya yang unik karena setiap manusia mempunyai sikap, cara berpikir, kebutuhan, tanggung jawab, tingkat pengetahuan, tingkah laku, serta keterampilan yang berbeda.

Di Indonesia sendiri, sudah menjadi materi pokok dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) Tahun 1999 - 2004 bahwa hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia. Penduduk Indonesia yang besar merupakan modal dasar bagi pembangunan dengan syarat harus dibina.

Secara demografis, penduduk merupakan faktor dominan yang dapat bermakna positif, tapi sebaliknya dapat pula menjadi malapetaka bagi kelanjutan pembangunan Indonesia apabila pertambahan penduduknya tidak disertai dengan peningkatan kualitas masyarakatnya. Di samping itu, ditegaskan pula dalam Pola Umum Pembangunan Jangka Panjang 11 bahwa sasaran utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia.

Dalam hal pembinaan guna meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia, Pemerintah dihadapkan pada persoalan-persoalan yang pelik karena persoalan yang dihadapi oleh pemerintah sebagai suatu organisasi semakin kompleks; diantaranya berkaitan dengan kemajuan teknologi, pembatasan berbagai peraturan pemerintah seperti proteksi dan tarif, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional (globalisasi). Bangsa Indonesia sebagai bagian dari dunia global harus menerima tantangan dari globalisasi tersebut.

Berkaitan dengan globalisasi terutama dalam memasuki AFTA, timbul semakin tajamnya persaingan antar perusahaan sebagai suatu organisasi. *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) merupakan wujud dari kesepakatan dari negara-negara ASEAN untuk membentuk suatu kawasan bebas perdagangan dalam rangka meningkatkan daya saing ekonomi kawasan regional ASEAN dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi dunia serta menciptakan pasar regional bagi setiap penduduknya.

Era pasar bebas (*free trade*) untuk kawasan Asia atau AFTA telah dimulai sejak 2003. Tujuan AFTA adalah meningkatkan daya saing ekonomi negara-negara ASEAN dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi pasar dunia, untuk menarik investasi dan meningkatkan perdagangan antar anggota ASEAN.

Menghadapi era pasar bebas dan persaingan global di segala aspek kehidupan, kemajuan, dan kemandirian suatu bangsa harus didukung dengan tingginya daya saing atau keuletan dan ketangguhan dari seluruh masyarakat. Mengapa kualitas masyarakat menjadi faktor yang sangat menentukan? Karena masyarakat merupakan aspek sentral yang sangat penting bagi suatu bangsa dan berperan menentukan maju mundurnya suatu negara.

Masyarakat yang berkualitas tinggi akan menciptakan sistem, mekanisme dan strategi yang efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan pembangunan di masa depan. Sebaliknya, sebaik apa pun sistem, mekanisme dan strategi yang telah dirumuskan, tanpa dukungan masyarakat yang berkualitas tinggi, tidak akan dapat melaksanakan dan mencapai hasil yang optimal seperti diharapkan.

Salah satu dampak kemajuan di bidang perekonomian adalah semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Hal ini berarti bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan akan sangat menentukan keberadaan perusahaan itu sendiri. Berbagai perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya

menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis.

Perusahaan semakin menyadari bahwa dalam menjalankan usahanya manusia merupakan unsur yang terpenting karena manusia penggerak sumber daya lainnya seperti modal, bahan mentah, bahan baku, metode kerja, mesin, dan pasar. Sumber daya manusia mutlak harus ada di dalam setiap perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang merencanakan, melakukan pekerjaan sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi alat strategi yang penting yang berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, hal ini disebabkan karena faktor-faktor tersebut saling menunjang untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Kunci keberhasilan perusahaan bukan hanya terletak pada alat-alat yang canggih atau modern yang dimiliki perusahaan, akan tetapi terletak pada manusia yang berada di balik alat-alat tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik, dengan praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik, dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan pada perusahaan dan loyalitas pada perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia terkadang dilupakan dan dianggap sepele oleh para pemimpin perusahaan misalnya masalah gaji. Dampak pengabaian tersebut sangatlah luar biasa. Banyak karyawan akan merasa gelisah, resah dan tidak puas karena ketidakadilan perusahaan dalam urusan penggajian. Dengan gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akibatnya akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, lingkungan pekerjaan, rekan kerja, agar tercipta kesesuaian antara karyawan dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah hal yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan karena pada umumnya ketidakpuasan kerja karyawan akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan, ditingkatkan dan dipelihara karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja dapat

ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

Untuk menjaga kepuasan kerja sumber daya manusia tetap baik dan meningkat, setiap perusahaan harus melakukan penelitian terhadap karyawannya tentang penggajian yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja agar kebutuhannya dapat dipenuhi.

Bagi seorang karyawan, apakah ada hal yang lebih penting dari gaji? Bahkan di zaman sekarang ini, apakah ada hal yang lebih penting dari uang? Tentu saja sebetulnya ada. Tapi dua kalimat di atas barangkali tepat untuk menggambarkan kondisi ekonomi dan gaya hidup yang kita alami pada zaman sekarang.

Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, dengan arti perusahaan benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Oleh karena itu perlu adanya

timbang balik antara karyawan dengan perusahaan dimana kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, tujuan perusahaan akan tercapai dan kepuasan karyawan meningkat.

Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta yaitu dimana karyawan mau dan merasa senang bekerja. Dalam hal ini karyawan mendapat kepuasan atas apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan itu perusahaan dapat menggunakan sumber daya ini secara optimal.

Secara umum, jika beban kerja dirasa terlalu berat, maka kepuasan kerja, dan terlebih lagi kepuasan terhadap gaji, menurun. Rata-rata karyawan merasa bahwa beban kerja yang diterima memang harus dibayar oleh gaji yang lebih tinggi. Tapi dibandingkan kepuasan terhadap gaji, beban kerja lebih tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan demikian sistem penggajian dalam suatu perusahaan harus diatur sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Dari pihak perusahaan pelaksanaan sistem penggajian tersebut tergantung dari kemampuan keuangan, kebijakan pemerintah dan upah minimum, sedangkan bagi karyawan sistem penggajian tersebut harus sesuai dengan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan dan kedudukannya dalam perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Perusahaan “X” adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Perusahaan ini berkedudukan di Kompleks Industri Cimareme Bandung. Perusahaan ini sangat bergantung dengan para karyawannya karena

karyawan merupakan faktor produksi penting dalam perusahaan tersebut. Terlebih semua kegiatan perusahaan ini dilakukan oleh semua karyawannya.

Seperti pada umumnya perusahaan lainnya, perusahaan ini menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja-rekan kerja, *turnover* yang tinggi, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara seimbang, maka kepuasan akan meningkat.

Perusahaan menganggap gaji merupakan solusi yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan semua uraian diatas penulis mengambil judul
**"PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN "X".**

1.2 Identifikasi Masalah

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dimana karena alasan tersebutlah manusia bekerja dengan harapan memperoleh gaji atau balas jasa yang sesuai. Pemenuhan harapan penggajian karyawan memiliki peranan cukup penting dalam mengelola sumber daya manusia terutama untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka karyawan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi pula sehingga pada akhirnya memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana gaji yang diberikan di Perusahaan “X”?
2. Bagaimana respon karyawan Perusahaan “X” terhadap gaji ?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Perusahaan “X” ?
4. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Perusahaan “X” ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mengumpulkan data yang relevan mengenai pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kemudian di analisis serta ditarik kesimpulannya guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menempuh sidang Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaji karyawan di Perusahaan “X”.
2. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap gaji di Perusahaan “X”.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X”.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan “X”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan berguna bagi:

1. Penulis

Untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh sistem penggajian yang baik bagi suatu perusahaan, juga untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana cara penerapan teori yang didapat selama perkuliahan ke dalam praktek dalam dunia usaha.

2. Perusahaan

- Pihak perusahaan mengetahui pentingnya pemberian gaji yang adil dalam hubungannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Untuk memberikan gambaran dan masukan bagi manajemen perusahaan tersebut sampai sejauh mana keberhasilan sistem penggajian yang dilaksanakan oleh perusahaan.
- Dari data dan informasi yang ada diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan pemberian gaji yang sekarang dilaksanakan oleh perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Memberikan gambaran mengenai pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja dan juga dapat digunakan sebagai referensi khususnya untuk penulisan karya ilmiah dengan topik yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu perusahaan di dalam mencapai sasarannya yang telah ditetapkan membutuhkan pengelolaan sumber daya yang tepat dan harus memperhatikan faktor-faktor produksi baik sumber daya manusia maupun faktor produksi lainnya seperti modal, tanah dan teknologi.

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan banyak menentukan keberhasilan perusahaan dan merupakan sumber daya yang penting serta tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh perkembangan teknologi.

Walaupun sekarang ini perkembangan teknologi sangat canggih tapi semua itu tidak berguna bila tidak ada manusia yang melaksanakannya, oleh karena itu pihak perusahaan harus dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Setiap orang yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan pemikirannya pada suatu perusahaan akan memperoleh imbalan atau balas jasa dari perusahaan tempat dimana ia bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus dapat memberikan balas jasa yang sesuai agar dapat mendorong kinerja karyawannya sehingga timbul kepuasan kerja yang tinggi dari pihak karyawan.

Menurut teori Abraham Maslow setiap manusia mempunyai 5 kebutuhan yang terdiri dari :

Gambar 1.5.1

Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow



Sumber : H. Maslow, 1992

Dalam perusahaan kebutuhan-kebutuhan tersebut diatas diterjemahkan sebagai berikut:

- **Kebutuhan fisiologis dasar:** gaji, makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja
- **Kebutuhan akan rasa aman:** lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan/posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan.
- **Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi:** interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain
- **Kebutuhan untuk dihargai:** pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu
- **Kebutuhan aktualisasi diri:** kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Dengan adanya kebutuhan yang diperlukan oleh setiap manusia maka dalam pemberian gaji atau balas jasa perusahaan harus memberikan secara adil dan layak sehingga karyawan merasa puas.

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedang upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok.

Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.

Menurut Dessler (1998:85), Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pembayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan

sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

Veithzal Rivai (2005:379) mengungkapkan bahwa : “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.” Atau dapat pula dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Menurut Pusdatinaker (2003:56), “Gaji adalah penghasilan dalam bentuk dan atau natura yang diterima oleh pekerja dari pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.”

As'ad (1988) mengatakan bahwa banyak orang berpendapat gaji atau upah merupakan faktor utama timbulnya kepuasan kerja. Mitchell (1988) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat memuaskan pekerja pada pekerjaannya adalah *traditional incentives* atau upah/gaji. Lebih lanjut dikatakan, tampaknya seseorang puas dengan upah/gaji yang tinggi, walaupun hubungan ini tidak selalu konsisten.

Menurut Jewell dan Siegall (1989) penentu atau determinan utama dari kepuasan kerja adalah jumlah gaji absolut tetapi kepuasan kerja juga bergantung pada persepsi keadilan.

Locke and Luthans (1996,233) menyebutkan aspek-aspek atau dimensi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok, yaitu :

1. pekerjaan itu sendiri, yang meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja.
2. upah / gaji dan kesejahteraan
3. pengawasan yang meliputi manajemen, perusahaan, dan pengakuan
4. rekan kerja
5. promosi

Sistem penggajian yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih berprestasi yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan terlebih dahulu sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2002:202) : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.”

Menurut Robbins (2003:91) : “Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tak puas dalam pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.”

Menurut pusditepnaker, derajat kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman bekerja. Kebutuhan ini dapat mencakupi: kompensasi (gaji / upah, insentif) yang memadai dan adil; lingkungan kerja yang aman dan sehat; berkembangnya kemampuan diri sebagai manusia yang memungkinkan karyawan dapat menggunakan serta mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dan mempertahankan kepentingan diri pada kepentingan yang lebih tinggi; pertumbuhan dan keamanan (kesempatan berkembang dalam karier); adanya perlindungan hak-hak karyawan; dapat memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang masuk akal, dan sebagainya.

Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering yang mereka maksudkan adalah kepuasan kerja. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

1. Intrinsik yang terdiri dari:

- (a) rasa bangga,
- (b) rasa berhasil,
- (c) rasa tanggungjawab,
- (d) rasa memiliki,
- (e) rasa dihargai, dan
- (f) rasa aman, dan

2. Ekstrinsik yang terdiri dari:

- (a) rasa kekeluargaan,
- (b) rasa saling menghormati, dan
- (c) rasa saling mendukung.

Menurut Robbins (2003:105) karyawan dapat mengungkapkan ketidakpuasan dengan sejumlah cara :

1. Exit

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi.

2. Suara

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

3. Kesetiaan

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara pasif menunggu membaiknya kondisi.

4. Pengabaian

Ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan mempunyai standar kepuasan yang berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* yang kecil.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi akan mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, meningkatnya produktivitas, meningkatkannya kinerja karyawan. Sedangkan karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja akan lebih sering absen yang tinggi, juga *turnover* dalam perusahaan yang tinggi. Tingkat *turnover* tinggi disebabkan oleh beberapa faktor :

- ❖ konflik peran
- ❖ kepuasan kerja
- ❖ kepuasan gaji

Kepuasan kerja dipengaruhi salah satunya oleh balas jasa yang adil dan layak. Oleh karena itu penting untuk mengusahakan agar pemberian gaji dapat memacu kepuasan kerja yang lebih baik meskipun disadari hal itu tidak mudah.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena tanpa kepuasan kerja karyawan, sulit rasanya karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satu yang penting untuk diperhatikan adalah masalah gaji.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesa yang dapat dirumuskan adalah “ **gaji mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan .”**

1.6 Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Dalam pembuatan karya ilmiah ini memilih untuk mengadakan penelitian pada Perusahaan “X” yang bergerak di bidang jasa transportasi. Perusahaan ini terus berkembang mengikuti perkembangan persaingan di dunia jasa transportasi serta secara konsisten melakukan inovasi-inovasi dalam proses kerjanya.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang terdiri atas variabel, dimensi variabel, dan indikator yang digunakan:

Tabel 1.6.1

Operasionalisasi Variabel

variabel	pengertian	dimensi	indikator
Gaji	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan; dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketersediaan <i>supply</i> tenaga kerja dipasar tenaga kerja ▪ Serikat buruh ▪ Pemerintah ▪ Faktor Internasional ▪ Biaya dan produktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji yang layak dan adil ▪ Gaji dibayar tepat waktu ▪ Gaji sesuai dengan hasil kerja
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis pekerjaan ▪ Kondisi pekerjaan ▪ Jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absensi ▪ Kualitas kerja ▪ <i>Turnover</i> ▪ Keinginan berprestasi ▪ Konflik

1.6.2 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah metode deskriptif analisis yaitu metode yang menggambarkan, melukiskan, memaparkan, serta melaporkan kondisi objek penelitian berdasarkan fakta-fakta atau variabel yang diteliti untuk diolah menjadi suatu data kemudian dianalisis sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

Untuk keperluan analisa data maka ditempuh prosedur sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan data
2. Penetapan variabel penelitian
3. Teknik penentuan sampel
4. Teknik pengolahan data

1.6.2.1 Tekhnik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Studi lapangan

Penelitian yang dilakukan secara langsung dan mendatangi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, dengan memanfaatkan pengalaman

serta masalah yang pernah dihadapi oleh perusahaan dan pengumpulan semua data atau keterangan yang dibutuhkan berhubungan dengan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Adapun teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian lapangan adalah ;

❖ Observasi

Dengan mengadakan pengamatan secara langsung dalam perusahaan yang bersangkutan, untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan nyata mengenai masalah yang diteliti.

❖ Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan pemimpin dan karyawan perusahaan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, dari pendekatan ini diharapkan akan memperoleh gambaran umum mengenai aktivitas perusahaan serta hal-hal lain yang berhubungan.

❖ Kuesioner

Penulis membuat lembaran pertanyaan yang berisikan pertanyaan (kuesiner) mengenai gaji dan kepuasan kerja yang digunakan untuk memudahkan dalam menyimpulkan data yang ada dalam perusahaan, kemudian lembaran pertanyaan tersebut disebarakan kepada seluruh karyawan Perusahaan Angkutan “X”.

1.6.2.2 Penetapan Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul yang diajukan oleh penulis yaitu : “Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan “X”, terdapat dua hubungan variabel yaitu :

1. Variabel bebas (x)

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas.

Dalam hal ini variabel bebasnya adalah “Gaji .”

2. Variabel tidak bebas (y)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang bebas. Dalam hal ini variabel tidak bebasnya adalah “Kepuasan Kerja Karyawan.”

Untuk setiap variabel tersebut ditetapkan indikator-indikator masing-masing yang digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi atau menilai praktek kerja yang dilakukan oleh Perusahaan “X”.

1.6.2.3 Teknik Penentuan Sampel

Menurut Dr. Suharsimi Arikunto dalam buku “Prosedur Penelitian” (2002:112), ada beberapa rumusan yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah anggota sampel. Jika subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka seluruh subjek tersebut diambil sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika jumlah subjeknya besar, artinya jumlah subjek lebih dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari subjek yang ada untuk dijadikan sampel. Penulis mengambil seluruh karyawan di Perusahaan “X” yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

1.6.2.4 Teknik Pengolahan Data

Angka-angka perhitungan didapat dari alternatif jawaban yang diberikan oleh responden. Untuk memudahkan perhitungan dari data kuesioner maka digunakan skala penilaian sebagai berikut :

Alternatif Jawaban	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Penulis akan melakukan analisis terhadap jawaban kuesioner dengan cara mengelompokkan jawaban responden ke dalam tabel dan membuat analisis dari tabel-tabel tersebut. Penulis akan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman untuk menghitung sampai sejauh mana pengaruh hubungan antara Variabel X (gaji) dengan Variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Koefisien korelasi Spearman mempunyai kegunaan untuk mengukur derajat hubungan dengan rumus :

1. Untuk data yang memiliki ranking yang sama :

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

x = Variabel gaji

y = Variabel kepuasan kerja karyawan

2. Untuk data yang tidak memiliki ranking yang sama :

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

R_s = koefisien korelasi Spearman

d_i = selisih rank X dan Y

n = jumlah sampel

Besarnya koefisien korelasi $-1 \leq R \leq 1$, interpretasi dari koefisien korelasi adalah :

- Apabila $R_s = 0$ atau mendekati 0; maka hubungan antar variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Apabila $R_s = +1$ atau mendekati +1; maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan searah (jika X naik maka Y naik).
- Apabila $R_s = -1$ atau mendekati -1; maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan tidak searah (jika X naik maka Y turun dan sebaliknya).

Untuk mengetahui tingkat keeratan antara kedua variabel (nilai R_s) yang diteliti dapat mengikuti batasan-batasan sebagai berikut:

- $0.00 - 0.25 = \text{Low/Weak association}$ (hubungan lemah).
- $0.26 - 0.50 = \text{Moderately Low/Weak Association}$ (hubungan cukup lemah).

- $0.51 - 0.75 = \textit{Moderately high/Strong Association}$ (hubungan cukup kuat).
- $0.76 - 1.00 = \textit{High/Strong Association up to perfect association}$ (hubungan kuat menuju sempurna).

Hubungan Tanda (+) menunjukkan bahwa di antara variabel-variabel itu terdapat korelasi positif atau searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan bahwa di antara variabel-variabel itu terdapat korelasi negatif atau berlawanan arah.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dapat diperoleh koefisien determinasi (KD) yaitu persentase pengaruh variabel gaji terhadap variabel kepuasan kerja, digunakan rumus :

$$KD = R_s^2 \times 100\%$$

Dimana: KD = Koefisien Determinasi

$$R_s^2 = \text{Koefisien korelasi Rank Spearman}$$

Setelah nilai r diketahui maka untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menerima atau menolak hipotesa, maka digunakan pengujian hipotesa dengan menggunakan distribusi t (uji t), digunakan rumus :

$$t = \frac{R_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R_s^2}}$$

Dimana :

t = distribusi t

n = periode

R_s = koefisien korelasi

Kriteria:

- ❖ $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- ❖ $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka (H_0) ditolak atau $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka (H_0) ditolak.

Untuk mengetahui sifat hubungan tersebut dikembangkan hipotesis statistik, dimana dalam hipotesis ini digunakan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_i), yaitu :

- H_0 : $\rho = 0$ (tidak ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan).
- H_i : $\rho > 0$ (ada pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan).
- Jika $P \text{ value} > \alpha$; maka H_0 diterima dan H_i ditolak.
- Jika $P \text{ value} < \alpha$.; maka H_i diterima dan H_0 ditolak.

1.7 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian diadakan pada bulan Agustus 2006 hingga bulan Desember 2006. Penelitian dilakukan di Perusahaan Angkutan “X”, yang beralamat di Kompleks Industri Cimareme Bandung.

1.8 Sistematika Penelitian

Guna memberi gambaran yang lebih jelas maka skripsi ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini di jelaskan latar belakang mengapa penulis melakukan penelitian terhadap variabel kepuasan yang dihubungkan dengan pemberian gaji kepada tenaga kerja di perusahaan Angkutan “X”. Alasan pemilihan judul serta untuk mengidentifikasi masalah-masalah apa yang muncul atau kendala yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Dalam Bab ini juga terdapat tujuan mengapa dilakukannya penelitian serta kerangka pemikiran dimana dengan adanya kerangka pemikiran maka diharapkan masalah yang timbul dapat diselesaikan atau terdapat pemecahannya.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis menjelaskan mengenai teori-teori Manajemen, teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, arti dan fungsi, pengertian gaji, tujuan pemebrian gaji, pengertian kepuasan kerja, teori-teori kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, hubungan gaji dan kepuasan kerja

BAB III: OBJEK PENELITIAN

Pada Bab ini berisi objek penelitian dari karya ilmiah ini yaitu terhadap perusahaan yang bergerak di bidang transportasi jasa , dalam Bab III dijabarkan juga sejarah dari perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan terutama yang berkaitan dengan penulisan karya ilmiah ini.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini memberikan gambaran mengenai hasil dan pembahasan dari pengolahan data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Hasil pengolahan ini merupakan respon dari karyawan perusahaan dengan diberikannya gaji terhadap kepuasan kerja mereka. Di sini dapat dilihat pula hasil analisa yang dilakukan penulis terhadap karyawan terutama yang didapat dari kuesioner yang didapat sehingga diketahui probabilitas antara pemberian gaji dan kepuasan kerja.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab terakhir penulis memberikan suatu kesimpulan dari hasil penelitiannya serta memberikan saran kepada perusahaan yang diteliti, saran yang diberikan penulis kepada perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul terhadap kepuasan kerja karyawan serta diharapkan pula kepuasan kerja karyawan perusahaan semakin meningkat dengan adanya sistem pemberian gaji yang sesuai dengan

perkembangannya dan dapat digunakan untuk mendukung kemajuan perusahaan.