

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin globalnya perekonomian yang disertai dengan semakin meningkatnya pertumbuhan ekonomi ditambah dengan kompleksitas aktivitas manusia yang secara terus menerus serta berkelanjutan untuk suatu perkembangan dunia usaha, maka manusia dituntut untuk dapat lebih profesional di dalam setiap pekerjaannya. Namun hal ini disertai pula dengan munculnya persaingan yang semakin ketat dan tentunya ada permasalahan-permasalahan yang semakin kompleks di dalam perusahaan.

Seperti yang diketahui bahwa dengan semakin globalnya perekonomian maka perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga mengalami perkembangan yang semakin pesat, hal ini berdampak pada persaingan yang dulunya bersifat persaingan barang telah bergeser menuju persaingan pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia karena menjadi landasan bagi organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif.

Peranan manusia sebagai sumber daya merupakan sumber daya yang penting dan tidak tergantikan, karena sumber daya manusia menentukan *survive*-nya organisasi di era yang ditandai kompetisi yang sangat ketat. Sumber daya manusia harus kreatif dan inovatif dalam merespon perubahan lingkungan. Oleh karena itu ada banyak ilmu yang mempelajari peran manusia baik itu sifat atau karakter seorang

manusia dan bagaimana pendekatan yang dilakukan, yang tujuan akhir dari ilmu ini adalah menggali secara maksimal potensi seorang manusia.

Manusia memerlukan sesuatu yang lebih dari yang dimiliki oleh dirinya untuk dapat bersaing dengan orang lain, karena didalam perekonomian yang global dimungkinkan persaingan antar manusia dimana diperlukan adanya suatu persyaratan dan dituntut adanya kemandirian pekerja didalam memasuki dunia usaha modern.

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus mendapat perhatian utama, karena peranan manusia didalam perusahaan amat penting artinya dalam usaha untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan serta merupakan faktor perkembangan interen yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Segala strategi dan teknologi tinggi yang digunakan atau kelengkapan fasilitas yang tersedia akan menjadi tidak berarti jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kualitas sesuai dengan yang diinginkan.

Oleh karena itu, perlu adanya kemampuan dalam menggerakkan sekelompok manusia di dalam perusahaan. Dalam hal ini kesulitan-kesulitan akan timbul karena setiap manusia memiliki karakter, emosi, aspirasi, rasio, serta kepentingan dan keinginan yang berbeda-beda. Salah satu kemampuan perusahaan untuk dapat menggerakkan sekelompok manusia di dalam perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan sebagai imbalan atas usaha dan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat bermacam-macam, antara lain berupa gaji, upah, insentif, dan

tunjangan kesejahteraan karyawan. Dengan pemberian kompensasi ini maka karyawan akan bekerja dengan giat dan tujuan perusahaan dapat dicapai, selain itu diharapkan pula karyawan merasa puas dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

PT. Dinamika Electro Plating merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelapisan logam, sering menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja; misalnya tingkat absensi yang tinggi, produktivitas kerja yang rendah, tingkat kegagalan produk yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dan tingkat kegelisahan karyawan. Apabila hal ini terjadi maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Di PT. Dinamika Electro Plating faktor sumber daya manusia masih memegang peranan penting, sebab sistem yang digunakan masih menggunakan sistem padat karya.

Penulis menganggap terdapat masalah dalam hal kepuasan kerja karyawan PT. Dinamika Electro Plating, dan salah satu masalah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sistem pemberian upah kepada karyawan. Atas dasar pertimbangan diatas maka penulis tertarik dan merasa perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“ PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. DINAMIKA ELECTRO PLATING “**

1.2 Identifikasi Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting didalam suatu organisasi, dalam mencapai tujuan perusahaan setiap tenaga kerja harus memiliki keahlian yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pemberian upah merupakan salah satu cara agar mendapatkan tenaga kerja yang diharapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penyusun mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pemberian upah pada PT. Dinamika Electro Plating ?
2. Bagaimana respons karyawan terhadap sistem pemberian upah pada PT. Dinamika Electro Plating ?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Dinamika Electro Plating ?
4. Sejauh mana pengaruh pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dinamika Electro Plating ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan informasi dan data yang relevan mengenai sistem pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan, yang nantinya untuk diolah dan dianalisis dan ditarik kesimpulan guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pemberian upah pada PT. Dinamika Electro Plating.
2. Untuk mengetahui respons karyawan terhadap sistem pemberian upah PT. Dinamika Electro Plating.

3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Dinamika Electro Plating.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dinamika Electro Plating.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap melalui penelitian yang dilakukan dapat memberi manfaat, diantaranya bagi :

A. Penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman serta pengalaman dalam bidang pemberian upah dan kepuasan kerja karyawan.

B. Pihak Perusahaan

Untuk memberikan masukan yang cukup berarti sebagai bahan pertimbangan dalam sistem pemberian upah dan kepuasan kerja karyawan.

C. Pihak-pihak lain

Sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk menambah referensi dan tambahan informasi serta pengetahuan tentang sistem pemberian upah dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu perusahaan harus memiliki tiga faktor produksi yang mendasar dalam menjalankan usahanya, yaitu : sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal, tetapi dari ketiga faktor tersebut yang paling menentukan adalah faktor

sumber daya manusia, sebagai yang produktif dan berakal budi. Suatu perusahaan walaupun mempunyai fasilitas terlengkap namun tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tersebut takkan pernah ada.

Sumber daya manusia sebagai faktor produktif didalam perusahaan melakukan *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Directing* (kepemimpinan), dan *Controlling* (pengawasan), semua itu merupakan fungsi dasar dari manajemen yang perlu dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan pemikirannya pada suatu perusahaan akan memperoleh kompensasi atau imbalan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan merasa puas dan dapat bekerja dengan giat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kompensasi secara tradisional dihubungkan dengan pekerjaan atau uraian pekerjaan tertentu, ide umumnya adalah semakin besar tanggung jawab seorang karyawan maka semakin besar kompensasi yang seharusnya diterima. Sering kali pekerjaan dinilai oleh sistem evaluasi pekerjaan yang mengukur berbagai variabel seperti jumlah anak buah, tingkat dalam hierarki organisasi, dan kompleksitas dan tingkat kepentingan fungsi pekerjaan. Dalam pendekatan tradisional atau birokrasi seperti itu, eksekutif organisasi senior cenderung memperoleh gaji yang amat besar sedangkan karyawan di tingkat bawah mungkin juga memperoleh gaji yang kecil, namun sistem seperti ini semakin jarang di pakai. Oleh sebab itu sistem pemberian upah kepada karyawan yang baik dan juga membuat perusahaan lebih produktif harus dibuat.

Untuk lebih jelasnya ada beberapa pengertian mengenai upah, antara lain :

- ♣ **PP. No. 8 tahun 1981** tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut :

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya”.

- ♣ Namun dalam **Peraturan Menteri No. 3 tahun 1996** tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi yang lebih mendetail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan perhitungan pesangon. Dalam Permen 3/96 ini yang dimaksud dengan upah mencakup :

“Upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan cuma-cuma, dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan”.

- ♣ **Stoner, Freeman, Gilbert, JR.** (1996:89) :

“Banyak organisasi telah mengadopsi pendekatan baru pada kompensasi yang menghindari hubungan birokratis dan hierarki dengan uraian pekerjaan dan rentang kendali yang kadang-kadang terjadi, pendekatan ini dinamakan sebagai “Pendekatan Gaji Baru” yang didasarkan pada respon pada dunia keterlibatan dinamis yang dihadapi organisasi”.

Pendekatan gaji baru ini terdiri dari pendekatan strategis pada kompensasi total, dimana pada kompensasi total terdiri dari gaji dasar, gaji variabel, (sering kali disebut “gaji insentif”), dan gaji tidak langsung (sering kali disebut “tunjangan”).

- ♣ **Paul Pigors dan Charles A. Myers** (1982:387) membagi dua dalam hal pembayaran upah dan gaji, yaitu :

Pembayaran atas dasar waktu kerja (jam, hari, minggu, bulan, atau tahun).
Pembayaran atas dasar hasil keluaran yang ditentukan oleh harga atau oleh waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu harga atau suatu unit.

Rancangan pertama dikenal sebagai “Rancangan kerja harian” atau “Rancangan kerja waktu”, yakni pembayaran upah sesuai dengan waktu yang dikerjakan, sedangkan yang kedua dikenal sebagai “Rancangan rangsangan upah” (Insentif) atau “Rancangan kerja berpotongan”.

Sehingga dapat dikatakan apabila karyawan diberikan insentif dapat merangsang kinerja mereka.

- ♣ **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:48) :**
“Suatu sistem balas jasa yang adil dan layak adalah salah satu daya tarik yang diberikan oleh perusahaan. Dikatakan adil bila besarnya balas jasa yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaannya. Sedangkan dikatakan layak bila balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Dikatakan pula apabila suatu sistem balas jasa yang diberikan adil dan layak maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan”.
- ♣ **T. Hani Handoko (1995:155) :**
“Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi”

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang dapat kita jadi pegangan bahwa pemberian upah yang adil dan sesuai merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah bekerja dengan baik dan diharapkan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Selain dengan pemberian upah yang sesuai diharapkan pula karyawan merasa puas dan dapat bekerja dengan baik.

- ♣ **Stephen P. Robbins (2001:24) :**
“Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.
- ♣ **Gibson, Ivancevich, Donnelly (1990:57) :**
“Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya seperti upah, gaya penyelia, dan rekan sekerja”.

♣ **Keneth N., Wexley dan Gary Yukl (1984:45) :**

“Kepuasan Kerja adalah suatu jalan atau cara karyawan merasakan tentang pekerjaannya, suatu sikap yang disamaratakan ke arah pekerjaan berdasarkan pada evaluasi aspek lain dari pekerjaan”.

♣ **Moh. As’ad, Drs., PSi. (1987:105) :**

“Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, konsepsi kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya”.

Kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat apabila setelah melakukan pekerjaan karyawan tersebut memperoleh kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya, oleh sebab itu dalam merancang sistem pemberian kompensasi perusahaan harus melakukan survei dan perencanaan yang baik agar karyawan yang bekerja dapat merasa puas dan karyawan yang memiliki kemampuan dapat dipertahankan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan agar arah maupun hasil dari pembahasan mengenai pemberian upah ini dapat dilaksanakan dengan efektif, maka sebagai langkah awal dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Jika Pemberian upah Dilakukan Secara Adil dan Layak, maka Kepuasan Kerja akan Meningkatkan”

1.6 Objek Penelitian, Metode Penelitian, dan Operasionalisasi Variabel

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis yaitu suatu penelitian yang menggambarkan, melukiskan, memaparkan, serta melaporkan kondisi objek penelitian atau variabel-variabel yang diteliti secara terstruktur, faktual,

dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara variabel yang diteliti untuk diolah menjadi suatu data yang selanjutnya data tersebut akan diolah dan dianalisa secara statistik

1.6.1 Objek Penelitian

Dalam pembuatan karya ilmiah ini penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada PT. Dinamika Electro Plating yang bergerak di bidang jasa pelapisan logam , hal ini dikarenakan perusahaan ini terus berkembang mengikuti perkembangan persaingan di dunia pelapisan logam serta secara konsisten melakukan inovasi-inovasi dalam proses kerjanya.

1.6.2 Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta yang ada, kemudian data dan informasi yang didapat dianalisis dengan menggunakan metode statistik dan kemudian menarik kesimpulan mengenai materi yang diteliti.

1.6.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penulis melakukan pengumpulan data dan mempelajari teori-teori dari buku-buku atau catatan perkuliahan yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penulis mengadakan penelitian langsung pada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Adapun cara yang digunakan adalah dengan melakukan :

- Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih jelas dan nyata mengenai masalah yang diteliti. Cara ini sangat membantu guna mengadakan penyesuaian dengan data dari riset lain.
- Wawancara (*Interview*), dengan mengadakan komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dan karyawan di dalam perusahaan untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.
- Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*), dengan membuat daftar pertanyaan tertulis mengenai masalah yang diteliti dan disampaikan kepada karyawan perusahaan (sebagai responden) untuk mendapatkan jawaban secara tertulis.

1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah dengan sampel random atau sampel acak seperti yang dinyatakan oleh **Anto Dajan (1986:350:354)** dimana peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan yang dipilih sebagai sampel. Adapun penentuannya adalah :

1. Jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang maka semuanya diambil sebagai sampel penelitian.
2. Jika populasi berjumlah lebih dari 100 orang maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan persentase 10 % sampai dengan 15 % atau 20 % sampai dengan 25 %.

1.6.2.3 Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan rumus Rank Spearman, yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Atau dengan rumus modifikasi sebagai berikut :

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana : x = Variabel peranan insentif

 y = Variabel kinerja karyawan

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

- Apabila $R > 0,5$; maka hubungan antara variabel x dan y kuat dan mempunyai hubungan searah.
- Apabila $R < 0,5$; maka hubungan antara variabel x dan y lemah dan mempunyai hubungan berlawanan.

- Apabila $R_s = -1$ atau mendekati -1 ; maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.
- Apabila $R_s = 0$ atau mendekati 0 ; maka hubungan antar variabel sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.
- Apabila $R_s = 1$ atau mendekati 1 ; maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan searah.

Uji Hipotesis :

- $H_o : P_s = 0$ (tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan).
- $H_i : P_s \neq 0$ (ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan).
- Jika $P\ value > \alpha$; maka H_o diterima dan H_i ditolak.
- Jika $P\ value < \alpha$; maka H_i diterima dan H_o ditolak.

1.6.2.4 Analisis Data Yang Sudah Diolah

Dari data yang telah diolah dengan menggunakan metode statistik, maka penulis mengambil suatu kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan tersebut.

1.6.3 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Upah adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai balas jasa.	a. Pemenuhan Biaya Hidup b. Peraturan Pemerintah c. Kemampuan Perusahaan d. Permintaan dan Penawaran Karyawan e. Organisasi Buruh	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2	Kepuasan Kerja adalah selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	a. Tingkat Absensi b. Produktivitas Kerja c. Tingkat Kegagalan d. Tingkat Perpindahan Karyawan e. Tingkat Kegelisahan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

1.7 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dinamika Electro Plating, yang berlokasi di Jalan Caringin No. 236-238 Bandung. Waktu penelitian dari bulan Maret 2005 sampai Mei 2005.

1.8 Sistematika Penelitian

Kerangka dari karya ilmiah ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing bab saling berkaitan, adapun sistematika penulisan karya ilmiah yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

➤ Bab I : Pendahuluan

Dalam bab I ini dijelaskan latar belakang mengapa penulis melakukan penelitian terhadap variabel kepuasan kerja dihubungkan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan pada PT. Dinamika Electro Plating, alasan pemilihan judul serta untuk mengidentifikasi masalah-masalah apa yang muncul atau kendala

yang sedang dihadapi oleh perusahaan dihubungkan dengan pemberian upah terhadap kepuasan kerja. Dalam bab ini juga terdapat tujuan mengapa dilakukan penelitian serta kerangka pemikiran dimana dengan adanya kerangka pemikiran maka diharapkan masalah yang timbul dapat diselesaikan atau terdapat pemecahannya.

➤ **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan dan memberikan gambaran mengenai landasan pemikiran dan pengertian dari kompensasi atau upah dan kepuasan kerja karyawan serta bagaimana hubungannya, yang diharapkan dapat digunakan sebagai landasan teori untuk membahas dan memecahkan masalah yang ada didalam suatu perusahaan.

➤ **Bab III : Objek dan Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisi objek penelitian dari karya ilmiah ini yaitu terhadap perusahaan jasa yang bergerak di bidang pelapisan logam yang secara konsisten menciptakan inovasi-inovasi untuk dapat memenangkan persaingan terutama dengan cara memperhatikan sistem pemberian upah sehingga karyawan merasa puas dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dalam bab ini dijabarkan juga sejarah dari perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan terutama yang berkaitan dengan penulisan karya ilmiah ini. Penulis juga menjabarkan metode yang digunakan untuk memperoleh serta pengolahan data yang didapat. Diharapkan dengan data yang telah didapat serta dengan pengolahan yang tepat maka dapat diketahui apakah terdapat hubungan sistem pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan.

➤ **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Pada bab ini memberikan gambaran mengenai hasil dan pembahasan dari pengolahan data yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, dimana hasil pengolahan ini merupakan respon dari karyawan perusahaan terhadap sistem pemberian upah yang sudah ada dengan kepuasan kerja. Disini dapat dilihat pula hasil analisa yang dilakukan penulis terhadap karyawan terutama yang didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan yang diteliti sehingga diketahui probabilitas antara sistem pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan.

➤ **Bab V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir penulis memberikan suatu kesimpulan dari hasil penelitiannya serta memberikan saran-saran kepada perusahaan yang diteliti, saran yang diberikan penulis kepada perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat sistem pemberian upah yang ada terhadap kepuasan kerja karyawan, dan diharapkan pula dengan saran yang diberikan oleh penulis maka dapat membantu perusahaan untuk merancang sistem pemberian upah yang lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.