

ABSTRAK

Suatu badan usaha tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusia yang juga merupakan inti dari suatu organisasi. Mengingat peranan sumber daya manusia yang besar, maka pihak perusahaan akan selalu berusaha untuk sedapat mungkin memuaskan para karyawannya, dimana salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan melaksanakan pemberian upah. Dengan mengadakan suatu Sistem Pemberian Upah yang diharapkan akan dapat memacu semangat kerja para karyawan dan juga diharapkan para pekerja akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Seperti halnya banyak perusahaan yang menerapkan pemberian upah sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan, tujuan PT. X dengan mengadakan pemberian upah adalah sebagai berikut, meningkatkan prestasi karyawan, mendorong motivasi karyawan dalam bekerja, mempertahankan prestasi karyawan yang sudah baik, menjaga kesetabilan kerja karyawan, menjaga perilaku karyawan dalam bekerja, memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju, mempertahankan karyawan agar *turnover* rendah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analitis dan pengumpulan data primer yang dilakukan pada PT. X, untuk mengolah data-data yang ada dilakukan dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi Spearman, selain itu penulis juga mengukur tingkat kepuasan operator rajut dengan menggunakan beberapa indikator yaitu, perputaran tenaga kerja dan tingkat absensi. Dimana dari kedua indikator tersebut dapat terlihat bahwa dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja operator rajut maka perputaran tenaga kerja operator rajut pada PT.X akan semakin menurun. Serta dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja operator rajut maka tingkat absensi operator rajut pada PT. X akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi Spearman (r_s) dapat diketahui adanya hubungan yang positif antara pemberian upah (variabel x) dengan tingkat kepuasan kerja karyawan (variabel y) pada PT. X. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,62 . Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa promosi jabatan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja operator rajut PT. X sebesar 38 % dan sisanya 62 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, bonus, peraturan-peraturan perusahaan, insentif, atasan, pekerjaan itu sendiri dan lain-lain.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	5
1.6. Metodologi Penelitian.....	8
1.6.1. Objek Penelitian.....	8
1.6.2. Metodologi Penelitian.....	9
1.6.2.1. Prosedur Pengumpulan Data.....	9
1.6.2.2. Prosedur Teknik Penentuan Sampel.....	11
1.6.3. Pengolahan Data.....	11
1.6.4. Operasionalisasi Variabel.....	16
1.7. Waktu dan Tempat Penelitian.....	16
1.8. Sistematika Pembahasan.....	17

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen.....	19
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2. Konsep Upah	26
2.2.1. Pengertian Upah.....	27
2.2.2. Tujuan Penetapan Upah.....	30
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	31
2.3. Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.3.1. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	33
2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	37

BAB 3 OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	40
3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	40
3.1.2. Bidang Usaha.....	42
3.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	45
3.2. Metodologi Penelitian	57
3.2.1. Prosedur Pengumpulan Data	58
3.2.2. Prosedur Teknik Penentuan Sampel	60

3.2.3. Pengolahan Data.....	60
3.2.4. Operasionalisasi Variabel.....	66

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sistem Pemberian Upah Pada Perusahaan	67
4.2. Analisa Mengenai Pemberian Upah Pada Perusahaan.....	70
4.3 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan	91
4.3.1. Tingkat LTO (Labour Turn Over).....	110
4.4 Analisa Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan.....	111

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	120
5.2. Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.6.5.1 .Operasionalisasi Variabel	16
3.2.4.1. Operasionalisasi Variabel	66
4.2.1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yg diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari.....	71
4.2.2. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diterima disisihkan sebagian untuk ditabung.....	72
4.2.3. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah bagi karyawan merupakan sumber kepuasan yang paling penting bagi pekerjaan karyawan.....	73
4.2.4. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diberikan perusahaan membuat karyawan dapat bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	74
4.2.5. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.....	75
4.2.6. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diberikan selalu tepat waktu.....	76
4.2.7. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah perusahaan memberikan upah sesuai atau lebih dari ketentuan UMR.....	77
4.2.8. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah bekerja	

dengan baik karena upah yang diberikkan dapat mencukupi hidup karyawan.....	78
4.2.9. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diberikan perusahaan memberi dorongan bagi karyawan untuk selalu masuk kerja	79
4.2.10. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan pada perusahaan.....	81
4.2.11. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya upah yang diperoleh dari perusahaan.....	82
4.2.12. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diberikan perusahaan memberi keyakinan pada karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan.....	84
4.2.13. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang karyawan lakukan.....	85
4.2.14. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah upah yang diterima sesuai dengan harapan karyawan.....	87
4.2.15. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah perusahaan selalu berusaha untuk memperhatikan kebutuhan dan kehidupan karyawan.....	88

4.2.16. Tabel variabel X.....	89
4.3.1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah setiap tugas yg diberikan, dapat diselesaikan dengan baik akan menimbulkan rasa puas.....	92
4.3.2. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah dalam memberikan tugas, atasan berlaku adil	93
4.3.3. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.	94
4.3.4. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah karyawan diberi tugas karena dinilai mampu oleh perusahaan...	95
4.3.5. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah karyawan bekerja di perusahaan ini karena membutuhkan pekerjaan	96
4.3.6. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah tugas yang dipercayakan, dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab	97
4.3.7. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah tugas yang di laksanakan saat ini menyenangkan.....	98
4.3.8. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapat pujian dari atasan.....	99
4.3.9. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apapun tugas yang diberikan atasan, karyawan tekuni dengan baik.....	100

4.3.10. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah sapaan memberikan perasaan puas pada diri karyawan.....	101
4.3.11. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah karyawan terbiasa bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan keahlian.....	102
4.3.12. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah sebagai karyawan saya memperoleh pendapatan yang sudah memadai	103
4.3.13. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah karyawan bekerja sungguh-sungguh, karena ini menjadi kebiasaan	104
4.3.14. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian setiap tugas membuat karyawan puas	105
4.3.15. Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah setiap tugas dapat karyawan selesaikan dengan baik apabila ada dukungan dari atasan.....	106
4.3.16. Tabel Variabel Y.....	108
4.3.1. Tabel LTO.....	110
4.4.1. Tabel Ranking Variabel Penelitian.....	112
4.4.2. Tabel Angka Kembar Variabel X.....	114
4.4.3. Tabel Angka Kembar Variabel Y.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 . Struktur Organisasi PT. X.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

➤ Lampiran I

- Surat Persetujuan Bimbingan
- Surat Bukti Penelitian
-
- Berita Acara Bimbingan

➤ Lampiran II

- Kuesioner Penelitian
- Tabel I : Pernyataan Responden Mengenai Upah (Variabel X)
- Tabel II : Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)
- Tabel Distribusi t

