

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu badan usaha tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang juga merupakan inti dari suatu organisasi. Disamping itu mengingat saat ini banyaknya badan usaha yang menggunakan teknologi modern dalam menggantikan cara kerja tradisional yang sudah ada sejak dulu. Namun demikian teknologi modern itu tidak dapat seluruhnya menggantikan peranan sumber daya manusia. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peran penting dalam pelaksanaan suatu badan usaha.

Mengingat peranan sumber daya manusia seperti yang telah diuraikan diatas, maka perusahaan akan selalu berusaha untuk sedapat mungkin memuaskan karyawannya. Salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan upah. Ada berbagai cara pihak perusahaan dalam menetapkan upah. Hal ini juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan.

Sangatlah bijaksana bila suatu badan usaha memiliki program yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja menuju tercapainya peningkatan prestasi kerja.

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu wadah yang mengatur tentang semua masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja yaitu manajemen personalia. Manajemen ini harus dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia adalah melalui pemberian upah pada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas tenaga dan pikiran yang telah di berikan karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja.

Setelah dilaksanakan pemberian upah secara teratur, terarah dan benar, maka diharapkan dapat memiliki pengaruh besar dalam peningkatan semangat kerja yang mendorong terjadinya peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya memiliki dampak yang dapat dirasakan oleh perusahaan, yaitu tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

PT. X yang berkedudukan di Bandung ini mempunyai bidang usaha garmen, dimana perusahaan ini melakukan sendiri kegiatan pemasarannya, kegiatan produksi sampai pada pengiriman barang, segala sesuatunya dikerjakan dalam perusahaan tersebut, untuk memaksimalkan laba perusahaan. Pakaian jadi yang dibuat merupakan pakaian untuk segala kalangan dari kalangan menengah kebawah, sampai kepada kalangan menengah keatas. Baik pakaian laki-laki, perempuan, maupun anak-anak

Adapun masalah yang ada saat ini dalam PT. X , misalnya dalam hal absensi yang masih tinggi, kualitas produk yang dihasilkan masih dibawah standar yang diinginkan, keefektifan dalam bekerja yang masih kurang, dan juga produktivitas dalam bekerja yang masih kurang.

Dari latar belakang diatas, maka penulis dalam menyusun skripsi ini memberi judul “ PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. X “.

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Dalam upaya meningkatkan prestasi karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka perlu adanya motivasi karyawan yang tercermin dalam semangat kerjanya. Mengingat pentingnya semangat kerja ini, maka sudah sepantasnya perusahaan perlu memberikan suatu imbalan pada para karyawannya. Pemberian upah ini penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan dilaksanakannya pemberian upah diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian diharapkan dapat tercapainya tujuan perusahaan berupa peningkatan produktivitas serta aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dari uraian yang telah diungkapkan diatas maka permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian upah yang diterapkan pada PT. X?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap sistem pemberian upah pada PT. X?
3. Bagaimana respon karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. X?
4. Bagaimana pengaruh pemberian upah terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. X ?

## **1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Penulis mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk mendapatkan data maupun informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan serta untuk :

1. Memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana dalam bidang ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
2. Untuk mengetahui perbandingan yang jelas antara teori yang didapat dari perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya di dalam perusahaan atau organisasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian upah di PT. X.
4. Mempelajari hubungan antara pemberian upah yang dilakukan dengan tingkat kepuasan kerja.

## **1.3 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, dimana:

1. Bagi penulis
  - a. Sebagai studi banding dalam rangka penerapan teori yang telah diperoleh dengan kenyataan dalam pelaksanaan sehari-hari.
  - b. Dapat mengetahui perkembangan usaha, terutama yang berkaitan dengan manajemen personalia, dan usaha - usaha yang ditempuh perusahaan dalam merealisasikan target yang telah diterapkan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberi masukan dan bahan pemikiran bagi pihak perusahaan dapat melaksanakan pemberian upah secara baik dan benar yang selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam penentuan dasar-dasar pelaksanaan pemberian upah yang tepat demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif, serta diharapkan agar pihak perusahaan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dalam pemberian upah yang dilaksanakan namun tetap terus mempertahankan kelebihan yang ada.

3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak lain yang berusaha untuk melaksanakan pemberian upah.

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

Faktor utama dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yang merupakan inti terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga harus diatur secara bijaksana, agar hasil yang dicapai benar-benar memuaskan.

Pemberian upah yang dilakukan tiap perusahaan berbeda-beda, tetapi setiap perusahaan mempunyai pengertian upah yang sama seperti yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut William B. Werther Jr. dan Keith Davis dalam bukunya “*Human Resources and Personnel Management*” ( 1996 , 380 )

*“ Compensation management embraces direct compensation, which includes wages / salaries and, increasingly, incentives and gainsharing, and indirect compensation, which includes fringe benefits “*

Tingkat kepuasan orang juga berbeda-beda, karena tiap orang mempunyai persepsi berbeda-beda serta memiliki nilai norma yang berbeda juga.

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian , MPA dalam bukunya “ *Sumber Daya Manusia* “ ( 2003 , 295 )

*“ Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negatif maupun yang bersifat positif tentang pekerjaannya “.*

Menurut Werder M. Davis dalam bukunya “ *Personal and Human Resources*” ( 1998 , 636 )

*“ kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka “.*

Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya “ *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* “

*“ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan kerja seseorang terhadap pekerjaannya “.*

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan cara pandang dan perasaan pegawai terhadap pekerjaanya.

Menurut Smith, Kendall dan Hullin ( 1969 ) dengan *Job Descriptive Index*, terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Terdiri dari ;

1. *Work it self*

Setiap pelayanan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam pengerjaannya tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerjanya.

2. *Supervision*

Hubungan antara atasan dan bawahan, dimana dirasakan bahwa atasan menunjukkan minat dan perhatian terhadap bawahan merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja didalam lingkungan pekerjaannya.

3. *Co-worker*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja didalam lingkungan pekerjaannya.

4. *Promotion*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

### 5. *Pay*

Merupakan bentuk imbalan kerja yang dianggap wajar dan sedapat mungkin dapat memenuhi hubungan ekonomis karyawan

Dari faktor diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah / *Pay* . Antara upah yang diharapkan oleh para pegawai dengan upah yang sebenarnya terjadi biasanya terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut adalah tingkat kepuasan karyawan tersebut.

Dengan demikian dapat ditarik suatu hipotesa, semakin baik perusahaan menerapkan pemberian upah, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

## **1.6 Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan oleh peneliti 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 di olah menjadi suatu data yang selanjutnya data tersebut akan di olah dan dianalisa secara statistik.

### **1.6.1. Objek penelitian**

Dalam pembuatan karya ilmiah ini, penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada PT. X yang bergerak di bidang *garment*. Hal ini dikarenakan

perusahaan ini terus berkembang seiring dengan perkembangan persaingan di dunia *garment* serta secara konsisten melakukan inovasi-invasi dalam proses kerjanya.

### **1.6.2 Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini, 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 di analisis dengan menggunakan metode statistik dan menarik kesimpulan mengenai materi yang diteliti.

#### **1.6.2.1 Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian, penulis memerlukan data yang dapat mendukung penelitian ini. Data yang digunakan adalah data berupa teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli serta data yang diperoleh dari perusahaan tentang pemberian upah yang dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Adapun metoda-metoda pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yang dilakukan dengan mendatangi perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mendapat data, informasi, dan

keterangan lainnya yang diperlukan. Alat pengumpul data yang digunakan adalah:

*a. Wawancara berstruktur*

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada pimpinan untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan pemberian insentif.

*b. Wawancara tidak berstruktur*

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan secara lisan kepada para pegawai serta karyawan operasional yang bersangkutan tentang pelaksanaan pemberian insentif.

*c. Kuesioner*

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden. Adapun yang menjadi responden adalah para karyawan bagian marketing PT. X .

*d. Observasi*

Adalah mengadakan penelitian dan pencatatan secara langsung semua aktivitas perusahaan sesuai dengan hasil informasi yang diperoleh.

## 2. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan agar penulis dapat memperoleh bahan-bahan yang nantinya akan digunakan melalui buku-buku *literature* yang berkaitan dengan isi skripsi serta data yang diperoleh dari PT. X.

### 1.6.2.2. Prosedur Teknik Penentuan Sampel

Dalam teknik penentuan *sample*, penulis menggunakan pengisian kuesioner. Menurut Dr. Suharsimi Arikunto dalam bukunya “Prosedur penelitian “ (th.1996, hlm 120 ) tentang jumlah responden : “ *Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.* “

### 1.6.3 Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh terkumpul, penulis melakukan teknik pengolahan data dan penganalisaan data.

Penulis mengambil *sample* sebanyak 80 karyawan.

Data yang diperoleh akan ditabulasikan kedalam kolom X ( untuk variabel upah ) dan kolom Y ( untuk variabel kepuasan kerja ), dan digunakan untuk menghitung korelasi antar kedua variabel tersebut.

Tahap-tahap pengolahan data:

1. Membuat kuesioner yang berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan pemberian upah dan kepuasan kerja karyawan.
2. Menetapkan bobot jawaban pada setiap pertanyaan.

Jika : a. Sangat setuju = 5

b. Setuju = 4

c. Kurang setuju = 3

d. Tidak setuju = 2

e. Sangat tidak setuju = 1

3. Kemudian hasil jawaban dari setiap responden yang telah diberi bobot dijumlahkan, sehingga didapat nilai-nilai X untuk variabel upah dan nilai Y untuk variabel kepuasan kerja.
4. Kedua variabel ini akan dibuktikan dengan koefisien *ranking* Spearman . Untuk mencari koefisien Spearman ini, mula-mula kita tentukan *ranking* untuk variabel X *ranking* untuk variabel Y, mulai dari nilai yang tertinggi sampai dengan yang terendah.
5. Setelah diketahui *ranking* untuk masing-masing variabel X dan Y, kita akan mendapatkan selisih dari tiap pasang *ranking* ( $d_i$ ) dengan cara mengurangi *ranking* X dengan Y.
6. Menghitung koefisien korelasi *ranking* Spearman dengan rumus :

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

dimana:

$d_i$  = Selisih rangking X dan *rangking* Y yg berurutan

x = variabel upah

y = variabel kepuasan kerja

n = banyaknya data

Besarnya koefisien korelasi  $-1 < r < 1$ , interpretasi dari koefisien korelasi adalah :

- 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.

atau dengan rumus modifikasi sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana:  $\sum X^2 = \frac{t^3 - t}{12} - \sum T_x$

$\Sigma X^2$  = Jumlah seluruh nilai variabel X

$\Sigma T_x$  = Faktor korelasi untuk angka sama pada variabel X

$$\text{Sedangkan : } \Sigma Y^2 = \frac{t^3 - t}{12} - \Sigma T_x$$

$\Sigma Y^2$  = Jumlah seluruh nilai variabel Y

$\Sigma T_x$  = Faktor korelasi untuk angka sama pada variabel Y

Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yg diukur setelah angka koefisien korelasi rangking Spearman diperoleh, dilakukan perbandingan dengan kategori yang ditentukan. Koefisien korelasi rangking Spearman ( $r_s$ ) akan mempunyai nilai  $-1 < r_s < 1$  dengan ketentuan sebagai berikut;

0.0 – 0.25 : tidak ada korelasi

0.26 – 0.50 : korelasi cukup lemah

0.51 – 0.75 : korelasi cukup kuat

0.76 – 1.00 : korelasi sangat kuat menuju sempurna

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.

7. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dapat diperoleh koefisien Determinasi (KD) yaitu persentase pengaruh variabel X ( Upah) terhadap variabel Y ( Kepuasan kerja ).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah terhadap kepuasan kerja rumusnya :  $KD = r^2 \times 100\%$

Dimana : KD = Koefisien Determinasi

$r_s$  = Koefisien korelasi

8. Mengadakan uji hipotesis, yaitu dengan menggunakan distribusi t, dengan rumus sebagai berikut :

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

Kemudian hasil perhitungan t dibandingkan dengan tabel t, yaitu :

Jika t hitung  $>$  t tabel , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika t hitung  $<$  t tabel , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima

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

- $H_0$  :  $r_s = 0$  ( tidak ada pengaruh pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan )
- $H_i$  :  $r_s \neq 0$  ( ada pengaruh pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan )

- Jika  $P \text{ value} > \alpha$  : maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Jika  $P \text{ value} < \alpha$  : maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

#### 1.6.4. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 1.6.5.1.**

#### Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Upah	<i>Bentuk balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai balas jasa.</i>	- Gaji
		- Bonus
		- Organisasi buruh
		- Peraturan pemerintah
Kepuasan kerja	<i>keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.</i>	- Kualitas produksi
		- Efektivitas
		- Produktivitas
		- Tingkat absensi

**Sumber :** T. Hani Handoko dalam buku *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2000,193)*, dan *Latar Belakang Masalah*

#### 1.7. Waktu dan Lokasi Penelitian

Untuk penyusunan skripsi ini penulis mengadakan penelitian langsung pada lokasi PT. X, yang berlokasi di jalan Kopo No. 391 Bandung, yang dilakukan pada bulan Februari tahun 2005 sampai dengan bulan Mei tahun 2005.

### **1.8.Sistematika Pembahasan**

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

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta metodologi penelitian

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori dari Manajemen Sumber Daya Manusia, arti dan fungsi manajemen, tujuan pemberian upah, arti dan faktor kepuasan kerja, pemberian upah yang dapat menjadi landasan pokok dan penunjang pembahasan seluruh materi skripsi.

#### **BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan secara garis besar mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, tujuan, struktur organisasi perusahaan, kegiatan usaha dan juga menerangkan metoda-metoda yang digunakan dalam mengolah data.

#### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengevaluasi tentang pelaksanaan, dan proses pemberian upah, serta tanggapan karyawan atas pelaksanaan proses pemberian upah. Serta melihat hubungan antara pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X.

#### BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang menyajikan kesimpulan dari hasil yang telah didapat dalam pembahasan pada bab sebelumnya dan memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.