

**HUBUNGAN ANTARA GAJI DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. KARYA MAKMUR  
M E D A N**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan

**M. ARIF SISWOYO**  
NIM: 14.860.0230



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2019**

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Muhammad Arif Siswoyo

NPM : 14 860 0230

Program Studi : PIO

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Eksklusif Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: HUBUNGAN ANTARA GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. KARYA MAKMUR MEDAN

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalimedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Muhammad Arif Siswoyo)

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA GAJI DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.  
KARYA MAKMUR MEDAN

NAMA MAHASISWA : M. ARIF SISWOYO

NIM : 14.860.0230

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Istima S.Psi, M.Pd M.Psi

Pembimbing II

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.si

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dean

Arul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

14 OKTOBER 2019

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Dekan



Modul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hasanuddin, PhD

2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

3. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi

4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.si

iii

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelas akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Oktober 2019



Muhammad Arif Siswoyo  
14 860 0230

## KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWarrahmatullahiWabbarakatuh

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Hubungan Antara Gaji Karyawan Dengan Kepuasan kerja Kerja Di Perusahaan Karya Makmur”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan mengikuti sidang meja hijau dari Universitas Medan Area khususnya program studi Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, baik itu moral maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kubMatondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku Mentor Mata Kuliah Seminar.
4. TeristimewaAyahanda Panuju danIbunda Rahmawatitercintadanthersayang yang selalu memberikan doa dan semangat serta pengorbanan moral dan materil demi keberhasilan penulis.

5. Terima kasih juga untuk abangda sermatutar Yosi wira syaputra serta sahabat baik saya Rizky aristya suri dan juga Nindya vita bela yang selalu memberikan doa dan dukungannya. Terima kasih untuk kalian.
6. Seluruh sahabat-sahabat yang membantu dalam proses terciptanya skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembacanya.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabbarakatuh.

Medan, November 2019

Penulis

M. Arif Siswoyo

NPM: 14.860.0230

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Batasan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II    LANDASAN TEORI	
1.1. Gaji.....	10
A. Pengertian Gaji.....	10
B. Teori Gaji.....	11
C. Faktor yang Mempengaruhi Gaji Karyawan.....	17
D. Aspek-aspek Gaji.....	21
1.2. Kecelakaan Kerja.....	22
A. Teori Kecelakaan Kerja.....	22
B. Penyebab Kecelakaan Kerja.....	25
C. Faktor-faktor Kecelakaan Kerja.....	27

D. Klasifikasi Kecelakaan Kerja .....	28
E. Pencegah Kecelakaan Kerja .....	30
1.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kecelakaan Kerja .....	31
1.4. KerangkaKonseptual .....	33
1.5. Hipotesis .....	33

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	34
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel .....	36
3.5. MetodePengumpulan Data .....	38
3.6. SkalaPengukuranVariabel.....	39
3.7. UjiValiditasdanRelibilitas .....	41
1. ValiditasAlatUkur .....	41
2. ReliabilitasAlatUkur .....	43
3.8 MetodeAnalisis Data .....	44

### DAFTAR PUSTAKA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah para karyawan yang bekerja di PT. Karya Makmur Mdan yang berjumlah 35 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah: Ada hubungan positif antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi semakin besar gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja, demikian sebaliknya semakin kecil gaji semakin rendah kepuasan kerja. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut digunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut: a). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi gaji, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah gaji, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,541$ ;  $sig < 0,010$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima. b). Gaji memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 29,3%. Ini berarti masih terdapat 70,7% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan, dan kondisi-kondisi pekerja. Hasil lain yang diperoleh adalah bahwa secara umum para Kepuasan kerja karyawan PT. Karya Makmur tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik dan selisihnya melebihi bilangan SD.

**Kata kunci : Gaji, kepuasan kerja, PT. Karya Makmur**

## ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between salary and job satisfaction, which is the subject of the study are employees who work in PT. Karya Makmur Mdan which amounted to 35 people. The hypotheses proposed in this study are: there is a positive relationship between salary and employee satisfaction. Assuming the bigger the salary then the higher the job satisfaction, thus the smaller the salary the lower the job satisfaction. In an attempt to prove the hypothesis used Product Moment correlation technique from Karl Pearson. Based on the results of the analysis obtained the following results: a). There is a very significant positive relationship between salary and job satisfaction. This means the higher the salary, the higher the job satisfaction, the lower the salary, the lower the job satisfaction. This result is evidenced by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.541$ ;  $\text{Sig} < 0.010$ . Thus the hypothesis proposed, declared acceptable. b). Salary affects 29.3% of job satisfaction. This means that there are still 70.7% influence over other factors on job satisfaction, including education, experience, dependents, capabilities, and worker conditions. Another result is that in general the work satisfaction of employees of PT. Karya Makmur is relatively high, because the average value of empirical is greater than the average value of the hypoprises and the difference exceeds the number of elementary school.

**Keywords : salary, job satisfaction, PT. Karya Makmur**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Masalah gaji dan upah selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena gaji dan upah merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, menunjukkan kontribusi kerja karyawan, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Namun seringkali terjadi permasalahan dalam perusahaan terkait pemberian gaji dan upah seperti gaji karyawan tidak dibayar tepat waktu dan adanya penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Untuk menjalankan kegiatannya dengan efektif dan efisien. Sebuah perusahaan memerlukan suatu sistem pengolahan data informasi yang mendukungnya. Kebutuhan ini akan terpenuhi dengan adanya sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan rangkaian suatu kegiatan untuk memproses input yang berupa transaksi atau suatu kejadian menjadi suatu bentuk catatan tertulis yang tertuang dalam jurnal akuntansi hingga menghasilkan output berupa laporan keuangan secara akuntansi (Romney, 2004).

Prabu (2008) mengemukakan pengertian gaji adalah uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Bagi industri, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran pr

oduksi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kepuasan kerja jamenduduk ditempat yang penting dalam suatu proses kerja baik di perusahaan ataupun organisasi, menyadari betapa pentingnya kepuasan kerja bagi seseorang maka sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk memperoleh sebuah kepuasan kerja. Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Dalam suatu perusahaan salah satu sistem yang mendukung tercapainya kegiatan perusahaan dalam menangani transaksi dan kegiatan yang berhubungan dengan gaji dan upah adalah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan. Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang cukup menarik dan penting untuk dibahas karena besarnya manfaatnya bagi kepentingan individu maupun perusahaan yang sedang berkembang. Bagi individu penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Menurut pendapat Marwansyah dan Mukaram (2000) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk

persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

Dwi Ajeng Widyaantari (2013) dalam penelitiannya menunjukkan dengan menggunakan skala. Sebelum analisa data dilakukan dengan teknik analisis product moment, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,552 dengan  $p < 0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaji maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada perawat, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti yakni ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit, namun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: 1. Generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada lokasi penelitian yang dilakukan yaitu Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta, sehingga kurang tepat untuk digeneralisasi di rumah sakit lain. 2. Tidak diketahuinya variasi yang mungkin terjadi akibat kontribusi 7 variabel lain, seperti aspek kepribadian tertentu (trait kepribadian *Big Five*), jenis kelamin, dsb karena analisis penelitian ini tidak melibatkan berbagai faktor tersebut.

Dalam penelitian Erwin Prasetyo Raharjo I, Prasetyo Budi Widodo Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan signifikan bersifat positif antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,550$  menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, maka etos kerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya. Semakin rendah kepuasan terhadap gaji, maka etos kerja karyawan semakin rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja para karyawan KPRI di Kota Semarang. Sumbangan efektif yang diberikan oleh kepuasan terhadap gaji pada etos kerja adalah sebesar 30,3%. Nilai 30,3% diketahui dari R square hasil pengolahan data penelitian sebesar 0,303, artinya variabel kepuasan terhadap gaji mempengaruhi etos kerja karyawan 30,3%, sedangkan 79,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diketahui etos kerja karyawan 0% berada pada kategori sangat rendah, 10% berada pada kategori rendah, 74% pada kategori tinggi dan 16% berada pada kategori sangat tinggi. Rata-rata etos kerja karyawan KPRI berada pada kategori yang tinggi. Etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang 0% berada pada kategori sangat rendah, 1% pada kategori rendah, 74% pada kategori tinggi dan 25% pada kategori sangat tinggi. Rata-rata etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, maka akan semakin tinggi etos kerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan terhadap gaji maka akan semakin rendah etos kerjanya. Kepuasan terhadap

gaji memberikan sumbangan efektif sebesar 30,3% pada etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang.

PT. KaryaMakmurmerupakanperusahaan yang bergerakdibidangekspedisi. Seharusnyaimbalan (upahataugaji) yang diberikanterhadapkaryawanmemberikankepuasankerja. Sekurang-kurangnyagaji yang diperoleh dapatmemenuhikebutuhan minimal yang layaksebagaimanusia.Kenyataannyamenunjukkan PT. KaryaMakmurmemberikanpendapatankaryawan relative rendahsehinggamerekamerasakurangpuas.Berikuttabel yang menunjukkangajikaryawan PT. KaryaMakmur daritahun 2014/2017.

Tabel 1. GajiKaryawan per Tahun

JenjangPendapatan	GajiBulanan			
	2014	2015	2016	2017
Rendah	Rp.2.400.000	Rp.3.000.000	Rp.4.000.000	Rp.5.000.000
Sedang	Rp.2.400.000	Rp.3.500.000	Rp.4.000.000	Rp.5.000.000
Tinggi	Rp.2.400.000	Rp.3.500.000	Rp4.000.000	Rp. 5.000.000

Tingkat

upah/gajikaryawanperusahaaninimenunjukkanbahwapemberiangajicenderungberflukt uasi.Ada sebagiankaryawan yang besargajinya yang diperolehbelummemenuhistandartupah minimum regional Provinsi.Tingkat upah yang demikianmengakibatkankecenderungankaryawanmerasatidakpuasdalamkerja.Ser

gkaryawantidakmerasatenangdalammelaksanakantugaskarenakebutuhanhidupsehari-haribelumterpenuhi.

PT.KaryaMakmurtelahmelaksanakanpemberiangajikepadakaryawansecararutinsetiapbulannya yang disesuaikan dengan jenjang pendapatan, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan.

Dalam penelitian ini pemberiangaji masih menimbulkan permasalahan yang diantaranya gaji yang diterima karyawan dirasak tidak sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Dimana pekerjaan mereka banyak memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi karena berhubungan langsung dengan alat-alat berat. Disetiap jenjang pendapatan memiliki perbedaan gaji, bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama tetapi perselisihan gaji antar setiap jenjang pendapatan tidak cukup tinggi sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan masih kurang.

Mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan selama ini telah sesuai dengan standar UMK (upah minimum kota), dimana gaji pokok karyawan sebesar Rp.2.400.000. Secara umum, gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari.

Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja. Sementara itu, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan tolok ukur penting yang harus diperhatikan pihak perusahaan. Para karyawan yang merasakan kepuasan kerja tinggi selama kerja, akan membuat suasana kerja yang hidup, penuh gairah dan suasana kerja yang menyenangkan. Kondisi kepuasan kerja ini harus menjadi perhatian utama pihak perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena berbagai hal, diantaranya faktor pegawai, faktor pekerjaan, faktor kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, absensi dan turn over, faktor intrinsik dari pekerjaan dan fasilitas. Sehubungan dengan hal di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara Gaji dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Makmur Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam suatu perusahaan salah satu sistem yang mendukung tercapainya kegiatan perusahaan dalam menangani transaksi dan kegiatan yang berhubungan dengan gaji dan upah adalah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan. Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang cukup menarik dan penting untuk dibahas karena besarnya manfaatnya bagi kepentingan individu maupun perusahaan yang sedang berkembang.

Bagi individu penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memang mungkin timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Menurut pendapat Marwansyah & Mukaram(2000) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

PT.

Karya Makmur memberikan pendapat bahwa karyawan relatif rendah sehingga mereka merasa kurang puas. Tingkat upah/gaji karyawan perusahaan ini menunjukkan bahwa pemberi gaji cenderung berfluktuasi. Ada sebagian karyawan yang besalgajinya yang diperoleh belum memenuhi standar upah minimum regional Provinsi. Tingkat upah yang demikian mengakibatkan kecenderungan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Sering karyawan tidak merasa tenang dalam melaksanakan tugas karena kebutuhan hidup sehari-hari belum terpenuhi.

PT. Karya Makmur telah melaksanakan pemberi gaji kepada karyawan secara rutin setiap bulannya yang disesuaikan dengan jenjang pendapatan, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Untuk mempermudah peneliti, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian, sebagai berikut : Apakah ada hubungan gaji karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Makmur ?

### **D. Batasan Masalah**

Penelitian ini lebih difokuskan pada hubungan gaji karyawan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Makmur. Jumlah populasi adalah sebanyak 35 orang karyawan dan keseluruhannya digunakan sebagai subjek penelitian.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Makmur.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bidang psikologi industri organisasi agar dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Makmur Medan.

#### 2. Manfaat praktis

##### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri dan organisasi dapat menjadi referensi yang dapat memperkaya pengetahuan.

b. Bagi karyawan

Karyawan dapat memahami mengenai tingkatnya suatu gaji terhadap kepuasan kerja yang dirasakan, dan sebagai bahan refleksi diri karyawan. Artinya bahwa gaji yang diterima karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gaji

##### 1. Pengertian Gaji

Andrew F. Sikula (2007) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan pengertian gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Moch Tofik (2010) mengemukakan pengertian penggajian adalah semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan.

Mulyadi (2013) mengemukakan pengertian gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Dalam suatu perusahaan salah satu sistem yang mendukung tercapainya kegiatan perusahaan dalam menangani transaksi dan kegiatan yang berhubungan dengan gaji dan upah adalah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan.

Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang cukup menarik dan penting untuk dibahas karena besarnya manfaatnya bagi kepentingan

individu maupun perusahaan yang sedang berkembang. Bagi individu peneliti tentang sumber-sumber kepuasan kerja memang mungkin timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Mulyadi (dalam sistem akuntansi, 2001) mengemukakan pengertian gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan

Menurut As'ad (2003) gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Menurut pendapat Marwansyah dan Mukaram(2000) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas dapat didefinisikan gaji adalah suatu penghargaan yang dapat memotivasi kinerja karyawan, yang dibayarkan setiap bulan oleh perusahaan yang bersangkutan. Sistem pembayaran gaji dapat diartikan sebagai prosedur-prosedur yang dikoordinasikan untuk bekerjasama dalam satu tujuan yaitu pengelolaan penghargaan yang dapat memotivasi karyawan.

## **2. Tujuan Gaji**

Menurut Hasibuan (2001) tujuan penggajian antara lain:

- a. Ikatan kerjasama. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja diperoleh dari balas jasa. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- d. Motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian di atas tujuan gaji adalah untuk membentuk ikatan kerjasama, ikatan diperoleh dari balas jasa, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji**

Menurut Manullang (2004) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi gaji yang adil, yaitu:

- a. Pendidikan Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.
- b. Pengalaman Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.
- c. Tanggungan Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan tanggungan keluarga yang kecil.

- d. Kemampuan perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain- lain.
- e. Kondisi-kondisi pekerja Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang mempengaruhi gaji adalah pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan, kondisi-kondisi pekerja.

#### **4. Aspek-aspek dan Peranan Gaji**

Aspek-aspek dan peranan gaji menurut menurut Poerwono (Samsudin, 2009) dapat ditinjau dari dua pihak yaitu :

- a. Aspek pemberi kerja (perusahaan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan besarna gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- b. Aspek Penerima Kerja

Gaji merupaka penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satu nya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi paling penting yang ikut mendorong karyawan untuk ikut berprestasi, sehingga tinggi

rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

Husain Umar (2008), "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya"

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009)"Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi".

Menurut T.Hani Handoko (2007), "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memanadang pekerjaan mereka. "

Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-

sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Richard, Robert dan Gordon (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Menurut Prabu (2009), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

a. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

b. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

c. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan.

Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah

perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai :

1. pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima ; 2. pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya.

b. Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams, menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembandingan.

c. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini

menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*), berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

d. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sementara pengertian kepuasan kerja menurut Setiawan dan Ghozali (2006) adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karna terbukti besar manfaatnya bagi perusahaan. Kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima

individu seperti yang diharapkan. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009) ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

### **a. Faktor Pegawai**

Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja

### **b. Faktor Pekerjaan**

Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Gilmer (dalam As'ad, 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyalinan, kantin, dan tempat parkir.
- f. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat
- g. Absensi dan turn over.
- h.. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- i. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memberikan situasi dan kondisi yang dapat bekerja dengan nyaman kepada karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor pegawai, faktor pekerjaan, faktor kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, absensi dan turn over, faktor intrinsik dari pekerjaan dan fasilitas.

### **3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Jewel dan Siegall (Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam kepuasan kerja :

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun dengan antar karyawan berbeda jenis kerja.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besar gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Empat aspek menurut Nelson and Quick (2006) yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

- c. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*Promotion*)

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

Berdasarkan uraian diatas, aspek-aspek kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervisor*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*).

### **C. Hubungan Antara Gaji dengan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebuah perusahaan atau instansi. Karyawan atau pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, seharusnya menjadi sinyal bagi pihak perusahaan untuk waspada. Hal ini disebabkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan pada akhirnya berhubungan dengan produktivitas karyawan.

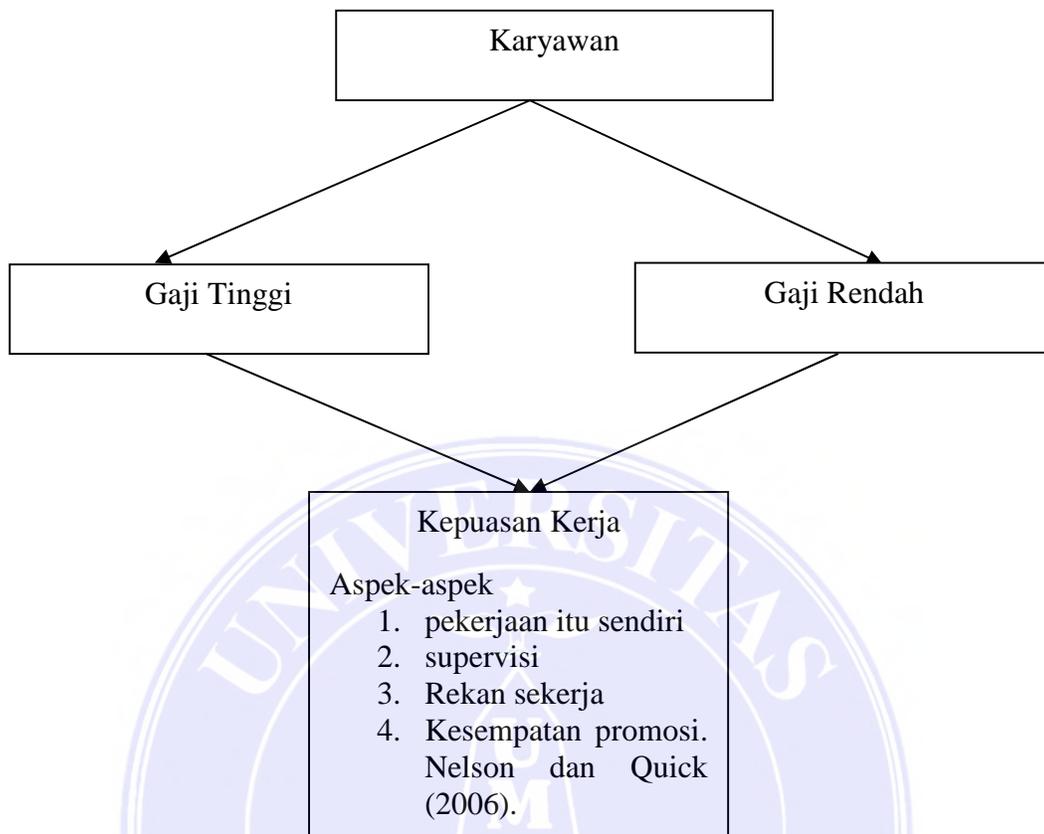
Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, selain faktor-faktor dari dalam perusahaan, masih banyak lagi faktor lain yang ikut mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor gaji. Gilmer (dalam As'ad, 2004) menyatakan bahwa gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya. Mangkunegara (2009) menyatakan juga bahwa gaji yang diterima oleh pegawai atau karyawan memiliki andil dalam melihat kepuasan kerja. Jaminan finansial yang diperoleh karyawan akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

Gaji seperti yang disampaikan Sikula (2007) mengemukakan 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. Demikian pula Moch Tofik (2010) menyatakan bahwa bahwa gaji adalah semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan. Kemudian Mulyadi (2013) mengemukakan bahwa gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Semakin tinggi/besar gaji yang diterima karyawan akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulannya, maka hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **D. KerangkaKonseptual**

Untuk lebih memperjelas dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya suatu hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja, maka dapat diilustrasikan melalui bagan berikut ini.



### E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada hubungan positif antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan asumsi semakin besar gaji maka semakin tinggi kepuasan kerja, demikian sebaliknya semakin kecil gaji semakin rendah kepuasan kerja

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai tempat penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta metode analisis data.

#### A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Makmur,. Waktu penelitian dilaksanakan penulis dari bulan Februari 2019 sampai bulan April 2019.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas : Gaji
2. Variabel terikat : Kepuasan Kerja

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai orang karyawan yang

memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dalam penelitian ini diukur diperoleh dari data dokumentasi dari perusahaan.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Nelson dan Quick (2006), yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, kesempatan promosi.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Hadi (2000) menyatakan bahwa populasi ialah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan. Adapun yang dimaksud dengan menggeneralisasikan itu sendiri yaitu mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Karya Makmur Medan yang berjumlah 35 orang.

### 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian yang mewakili populasi dan paling sedikit memiliki sifat-sifat yang sama dengan populasi dan sampel ini akan dikenai langsung dalam

penelitian (Arikunto, 1998) mengatakan “sekedar ancar-ancar apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semuanya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Artinya seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang, keseluruhannya diambil sebagai subjek penelitian, sehingga disebut dengan total sampling.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dokumentasi dan skala. Dokumentasi adalah segala bentuk catatan, dokumen yang dapat digunakan sebagai bahan untuk kepentingan tertentu. Dokumentasi dalam penelitian ini untuk mengungkap gaji yang diterima oleh karyawan.

Kemudian skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerjanya dikemukakan Nelson dan Quick (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, kesempatan promosi. Skala ini disusun berdasarkan metode skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (favourable) atau yang tidak mendukung (unfavourable). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Untuk butir favourable, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Untuk butir unfavourable, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi

nilai 1, Jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi jawaban 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “ *validity* “ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2013). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left( \Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left[ \Sigma Y^2 \right] - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\Sigma Y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

$N$  = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Rumus untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai *part whole*.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan:

- $r_{bt}$  = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*
- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
- $SD_y$  = Standar deviasi total
- $SD_x$  = Standar deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$r = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

- $S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2
- $Sx^2$  = Varians skor skala

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (gaji) dengan satu variabel terikat (kepuasan kerja). Berikut adalah rumus *Product Moment* dari Karl Pearson

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left( \Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left( \Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas (gaji) dengan variabel terikat (kepuasan kerja).

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\Sigma Y$  = Jumlah skor keseluruhan variabel terikat y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

$N$  = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

- a. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi gaji, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah gaji, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,541$ ;  $\text{sig} < 0,010$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Gaji memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 29,3%. Ini berarti masih terdapat 70,7% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan, dan kondisi-kondisi pekerja.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Karya Makmur tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik dan selisihnya melebihi bilangan SD, dimana mean hipotetik 95 sementara mean empirik 113,200 dengan SD sebesar 16,301.

#### B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Perusahaan

Melihat peranan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, maka perlu kiranya dipertahankan sistem manajemen seperti yang selama ini dilakukan dengan memperhatikan segala aspek dan faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, misalnya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, dan memperhatahakan mereka yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian diharapkan agar terus bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tetap terpenuhi Para karyawan juga diharapkan mampu memperhantkan hubungan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga suasana kaerja dapat lebih kondusif dan kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan, dan kondisi-kondisi pekerja. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan, akan diperoleh hasil-hasil yang lebih lengkap mengenai kepuasan kerja.

## Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan Nelson dan Quick (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, kesempatan promosi.

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pekerjaan yang dijalani</li> <li>2. Ketertarikan terhadap pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini saya kerjakan dengan sepenuh hati</li> <li>2. Seberat apapun kerjaan yang diberikan tetap saya selesaikan</li> <li>3. Saya tidak merasa terhina dengan mengerjakan pekerjaan seperti sekarang ini</li> <li>4. Saya menyukai jenis pekerjaan seperti sekarang ini</li> <li>5. Pekerjaan saya sekarang ini sesuai dengan saya karena tidak membuat kepala saya pusing berfikir</li> <li>6. Meskipun pekerjaannya kasar namun saya senang mengerjakannya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi saya pekerjaan ini terlalu berat</li> <li>2. Jika tidak dibantu rekan-rekan, sulit bagi saya menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Saya merasa malu mengerjakan pekerjaan seperti ini</li> <li>4. Saya ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik</li> <li>5. Saya merasa terpaksa mengerjakan pekerjaan seperti ini</li> <li>6. Semakin bekerja disini saya semakin merasa susah</li> </ol>	12
2	Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedekatan hubungan antara atasan dengan karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan di perusahaan ini memperhatikan kondisi seluruh karyawan</li> <li>2. Atasan menunjukkan sikap bersahabat dengan karyawan.</li> <li>3. Atasan tidak memaksa karyawan menyelesaikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sulit rasanya mau bicara dengan atasan yang menunjukkan sikap marah-marah</li> <li>2. Jarang sekali atasan mau bergabung dengan karyawan</li> <li>3. Atasan tidak mau tau, yang</li> </ol>	12

		2. Atasan mau memberikan petunjuk	<p>pekerjaan bila terlihat kelelahan.</p> <p>4. Jika karyawan mengeluh, maka atasan siap mendengarkan</p> <p>5. Pendapat karyawan terkadang disetujui oleh atasan</p> <p>6. Atasan memberikan petunjuk jika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja</p>	<p>penting pekerjaan cepat selesai</p> <p>4. Keluhan karyawan hanya mendatangkan kemarahan atasan</p> <p>5. Karyawan tidak dibolehkan berpendapat oleh atasan</p> <p>6. Atasan tidak mau tau dengan kesulitan kerja karyawan</p>	
3	Rekan sekerja	<p>1. Bersedia membantu rekan kerja</p> <p>2. Merasa dekat dengan sesama karyawan</p>	<p>1. Melihat rekan kerja kesulitan saya segera membantunya</p> <p>2. Tidak perlu diminta, saya akan segera membantu rekan kerja yang sedang sibuk</p> <p>3. Kapanpun rekan kerja membutuhkan, saya siap</p> <p>4. Saya bersedia membantu kesulitan rekan kerja</p> <p>5. Saya siap mendengarkan jika rekan kerja ingin curhat</p> <p>6. Saya tidak akan pulang jika rekan kerja masih sibuk bekerja</p>	<p>1. Saya merasa ga perlu repot-repot membantu rekan kerja</p> <p>2. Jika tidak diminta, saya tidak akan memberikan bantuan kepada rekan kerja</p> <p>3. Saya siap membantu rekan kerja yang juga mau membantu saya</p> <p>4. Kesulitan rekan kerja adalah urusannya sendiri yang tidak perlu dicampuri</p> <p>5. Saya merasa pusing kalau diminta mendengarkan keluhan rekan kerja</p> <p>6. Saya akan segera pulang kalau sudah siap kerja, walaupun rekan-rekan masih sibuk</p>	12
4	Kesempatan promosi	1. Merasa dapat peluang naik jabatan	1. Perusahaan memberikan peluang yang sama bagi setiap laryawan untuk mengembangkan diri.	<p>1. Kecil kemungkinan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.</p> <p>2. Memberikan pelatihan-</p>	10

		2. Perusahaan peduli dengan karyawan	<p>2. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.</p> <p>3. Dengan adanya promosi jabatan bagi karyawan, perusahaan akan bertambah maju.</p> <p>4. Pihak perusahaan akan mempromosikan karyawan yang prestasi kerjanya bagus.</p> <p>5. Prospek promosi yang diberikan perusahaan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.</p>	<p>pelatihan tambahan bagi karyawan hanya akan membuang waktu dan dana saja.</p> <p>3. Sistem pengembangan karir diperusahaan ini kurang jelas sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.</p> <p>4. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan pendidikan.</p> <p>5. Sekalipun prestasi kerja karyawan baik, namun hingga saat ini karyawan belum dipromosikan untuk naik jabatan.</p>	
		Total	23	23	46

## Daftar GajiKaryawanPT.KaryaMakmur

No	Nama Pegawai	Gaji/hari	GajiPokok
1	Ided	Rp.92.000	Rp.2.400.000
2	Iwan	Rp.92.000	Rp.2.400.000
3	Abu	Rp.92.000	Rp.2.400.000
4	Feri	Rp.92.000	Rp.2.400.000
5	Adek	Rp.92.000	Rp.2.400.000
6	Indra	Rp.92.000	Rp.2.400.000
7	Aseng	Rp.92.000	Rp.2.400.000
8	Tatang	Rp.92.000	Rp.2.400.000
9	Nanang	Rp.92.000	Rp.2.400.000
10	Nasir	Rp.92.000	Rp.2.400.000
11	Zulfikar	Rp.92.000	Rp.2.400.000
12	Toto	Rp.92.000	Rp.2.400.000
13	Harto	Rp.92.000	Rp.2.400.000
14	Sikas	Rp.92.000	Rp.2.400.000
15	Anto	Rp.115.000	Rp.3.000.000
16	Fajar	Rp.135.000	Rp.3.500.000
17	Dani	Rp.154.000	Rp.4.000.000
18	Syafi'i	Rp.173.000	Rp.4.500.000
19	Suryo	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
20	Gito	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
21	Supri	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
22	Babda	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
23	Iqbal	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
24	Ari	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
25	Baroji	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
26	Pijal	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
27	Agus	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
28	Daus	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
29	Yono	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
30	Aceng	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
31	Yudi	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
32	Didi	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
33	Putra	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
34	Udin	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
35	Ucok	Rp. 192.000	Rp.5.000.000

## Reliability

### Scale: Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Valid		35	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	46

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2857	.95706	35
VAR00002	2.6857	.96319	35
VAR00003	2.9714	.74698	35
VAR00004	3.0000	.90749	35
VAR00005	2.7714	.87735	35
VAR00006	3.0000	.80440	35
VAR00007	2.7714	.80753	35
VAR00008	3.3429	.59125	35
VAR00009	3.1429	.77242	35
VAR00010	2.6857	.96319	35
VAR00011	3.3429	.59125	35
VAR00012	2.8000	1.02326	35
VAR00013	3.0000	.90749	35
VAR00014	2.8286	.61767	35
VAR00015	2.8857	.83213	35
VAR00016	3.0000	.80440	35
VAR00017	2.7714	.80753	35
VAR00018	3.2000	.71948	35
VAR00019	3.0286	.95442	35
VAR00020	2.8000	.63246	35
VAR00021	3.0000	.80440	35
VAR00022	2.8571	.69209	35

VAR00023	2.8857	.67612	35
VAR00024	2.6857	.96319	35
VAR00025	3.1429	.60112	35
VAR00026	2.8000	.63246	35
VAR00027	2.7714	.80753	35
VAR00028	2.8286	.61767	35
VAR00029	2.9714	.74698	35
VAR00030	3.1429	.80961	35
VAR00031	3.2000	.58410	35
VAR00032	2.9714	.74698	35
VAR00033	3.1429	.77242	35
VAR00034	3.2000	.58410	35
VAR00035	2.9714	.70651	35
VAR00036	3.1143	.79600	35
VAR00037	3.2000	.58410	35
VAR00038	3.1714	.70651	35
VAR00039	2.8000	.63246	35
VAR00040	3.2000	.79705	35
VAR00041	3.0286	.95442	35
VAR00042	3.0000	.80440	35
VAR00043	2.9714	.51368	35
VAR00044	2.8571	.64820	35
VAR00045	2.9714	.51368	35
VAR00046	3.1143	.75815	35

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	134.0286	279.382	.343	.927
VAR00002	134.6286	273.417	.532	.925
VAR00003	134.3429	273.703	.689	.924
VAR00004	134.3143	279.928	.347	.927
<b>VAR00005</b>	<b>134.5429</b>	<b>288.785</b>	<b>.058</b>	<b>.930</b>
VAR00006	134.3143	275.869	.553	.925
VAR00007	134.5429	281.079	.353	.927
<b>VAR00008</b>	<b>133.9714</b>	<b>289.617</b>	<b>.065</b>	<b>.928</b>
VAR00009	134.1714	277.440	.515	.925
VAR00010	134.6286	273.417	.532	.925
<b>VAR00011</b>	<b>133.9714</b>	<b>289.617</b>	<b>.065</b>	<b>.928</b>
VAR00012	134.5143	275.139	.445	.926
VAR00013	134.3143	279.928	.347	.927

VAR00014	134.4857	276.669	.693	.924
VAR00015	134.4286	279.840	.386	.926
VAR00016	134.3143	275.869	.553	.925
VAR00017	134.5429	281.079	.353	.927
VAR00018	134.1143	275.163	.654	.924
VAR00019	134.2857	277.739	.397	.927
<b><u>VAR00020</u></b>	<b><u>134.5143</u></b>	<b><u>285.669</u></b>	<b><u>.244</u></b>	<b><u>.927</u></b>
VAR00021	134.3143	275.869	.553	.925
VAR00022	134.4571	281.020	.422	.926
VAR00023	134.4286	280.076	.475	.926
VAR00024	134.6286	273.417	.532	.925
VAR00025	134.1714	283.146	.384	.926
VAR00026	134.5143	276.728	.673	.924
VAR00027	134.5429	281.079	.353	.927
VAR00028	134.4857	276.669	.693	.924
VAR00029	134.3429	273.526	.696	.924
VAR00030	134.1714	276.734	.516	.925
VAR00031	134.1143	279.692	.576	.925
VAR00032	134.3429	273.703	.689	.924
VAR00033	134.1714	277.440	.515	.925
VAR00034	134.1143	279.634	.579	.925
VAR00035	134.3429	275.467	.653	.924
VAR00036	134.2000	277.518	.495	.925
VAR00037	134.1143	279.516	.585	.925
VAR00038	134.1429	275.950	.632	.924
<b><u>VAR00039</u></b>	<b><u>134.5143</u></b>	<b><u>285.669</u></b>	<b><u>.244</u></b>	<b><u>.927</u></b>
VAR00040	134.1143	279.516	.418	.926
VAR00041	134.2857	277.739	.397	.927
VAR00042	134.3143	275.869	.553	.925
<b><u>VAR00043</u></b>	<b><u>134.3429</u></b>	<b><u>287.055</u></b>	<b><u>.228</u></b>	<b><u>.927</u></b>
VAR00044	134.4571	276.020	.689	.924
<b><u>VAR00045</u></b>	<b><u>134.3429</u></b>	<b><u>288.644</u></b>	<b><u>.136</u></b>	<b><u>.928</u></b>
<b><u>VAR00046</u></b>	<b><u>134.2000</u></b>	<b><u>286.341</u></b>	<b><u>.170</u></b>	<b><u>.928</u></b>

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
137.3143	291.281	17.06695	46

## NPar Tests

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	35	113.2000	16.30193	75.00	143.00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	113.2000
	Std. Deviation	16.30193
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.068
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.541 <sup>a</sup>	.293	.272	13.91354	.293	13.675	1	33	.001

a. Predictors: (Constant), Gaji

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2647.242	1	2647.242	13.675	.001 <sup>b</sup>
Residual	6388.358	33	193.587		
Total	9035.600	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaji

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	84.728	8.051		10.524	.000			
Gaji	.187	.051	.541	3.698	.001	.541	.541	.541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Curve Fit**

**Model Description**

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Kepuasan Kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Gaji
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	35
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

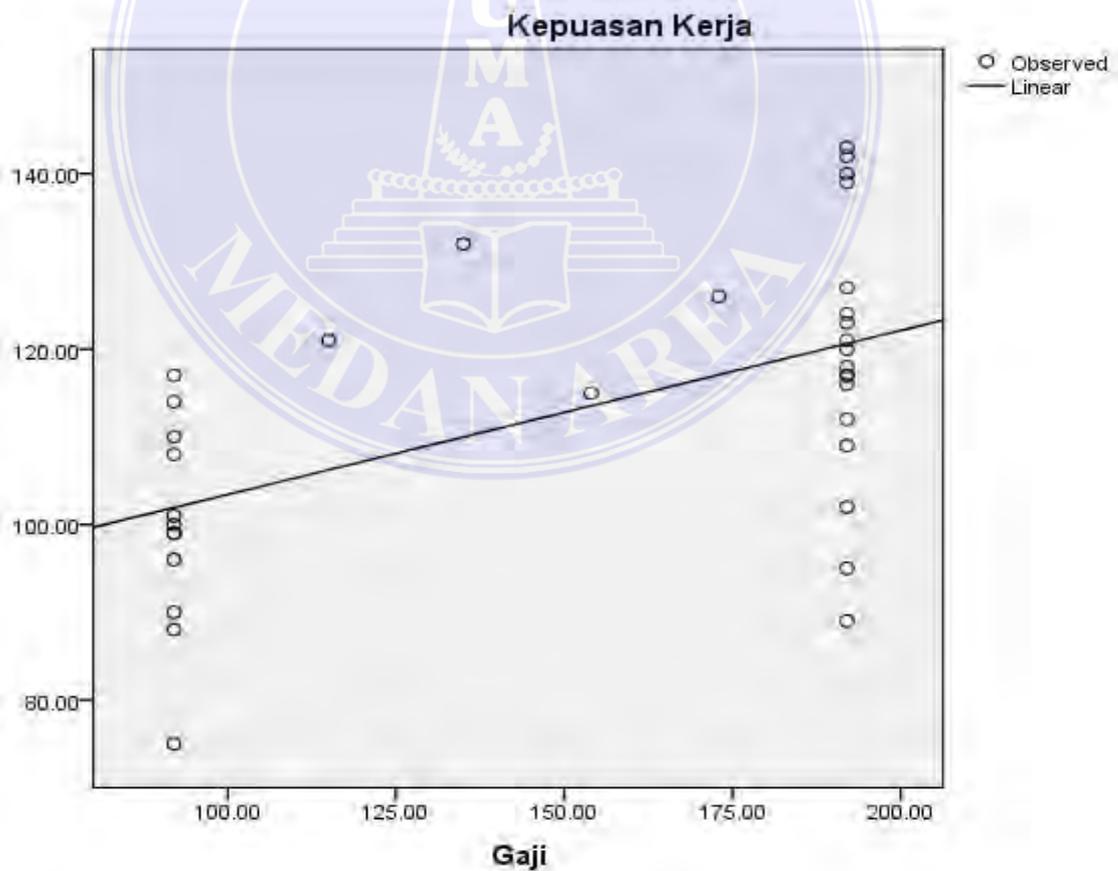
		Variables	
		Dependent	Independent
		Kepuasan Kerja	Gaji
Number of Positive Values		35	35
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.293	13.675	1	33	.001	84.728	.187

The independent variable is Gaji.



## Correlations

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Gaji	152.2571	47.18570	35
Kepuasan Kerja	113.2000	16.30193	35

**Correlations**

		Gaji	Kepuasan Kerja
Gaji	Pearson Correlation	1	.541**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.541**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Daftar GajiKaryawanPT.KaryaMakmur

No	Nama Pegawai	Gaji/hari	GajiPokok
1	Ided	Rp.92.000	Rp.2.400.000
2	Iwan	Rp.92.000	Rp.2.400.000
3	Abu	Rp.92.000	Rp.2.400.000
4	Feri	Rp.92.000	Rp.2.400.000
5	Adek	Rp.92.000	Rp.2.400.000
6	Indra	Rp.92.000	Rp.2.400.000
7	Aseng	Rp.92.000	Rp.2.400.000
8	Tatang	Rp.92.000	Rp.2.400.000
9	Nanang	Rp.92.000	Rp.2.400.000
10	Nasir	Rp.92.000	Rp.2.400.000
11	Zulfikar	Rp.92.000	Rp.2.400.000
12	Toto	Rp.92.000	Rp.2.400.000
13	Harto	Rp.92.000	Rp.2.400.000
14	Sikas	Rp.92.000	Rp.2.400.000
15	Anto	Rp.115.000	Rp.3.000.000
16	Fajar	Rp.135.000	Rp.3.500.000
17	Dani	Rp.154.000	Rp.4.000.000
18	Syafi'i	Rp.173.000	Rp.4.500.000
19	Suryo	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
20	Gito	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
21	Supri	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
22	Babda	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
23	Iqbal	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
24	Ari	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
25	Baroji	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
26	Pijal	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
27	Agus	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
28	Daus	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
29	Yono	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
30	Aceng	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
31	Yudi	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
32	Didi	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
33	Putra	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
34	Udin	Rp. 192.000	Rp.5.000.000
35	Ucok	Rp. 192.000	Rp.5.000.000

## Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan Nelson dan Quick (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, kesempatan promosi.

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pekerjaan yang dijalani</li> <li>2. Ketertarikan terhadap pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini saya kerjakan dengan sepenuh hati</li> <li>2. Seberat apapun kerjaan yang diberikan tetap saya selesaikan</li> <li>3. Saya tidak merasa terhina dengan mengerjakan pekerjaan seperti sekarang ini</li> <li>4. Saya menyukai jenis pekerjaan seperti sekarang ini</li> <li>5. Pekerjaan saya sekarang ini sesuai dengan saya karena tidak membuat kepala saya pusing berfikir</li> <li>6. Meskipun pekerjaannya kasar namun saya senang mengerjakannya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi saya pekerjaan ini terlalu berat</li> <li>2. Jika tidak dibantu rekan-rekan, sulit bagi saya menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Saya merasa malu mengerjakan pekerjaan seperti ini</li> <li>4. Saya ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik</li> <li>5. Saya merasa terpaksa mengerjakan pekerjaan seperti ini</li> <li>6. Semakin bekerja disini saya semakin merasa susah</li> </ol>	12
2	Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedekatan hubungan antara atasan dengan karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan di perusahaan ini memperhatikan kondisi seluruh karyawan</li> <li>2. Atasan menunjukkan sikap bersahabat dengan karyawan.</li> <li>3. Atasan tidak memaksa karyawan menyelesaikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sulit rasanya mau bicara dengan atasan yang menunjukkan sikap marah-marrah</li> <li>2. Jarang sekali atasan mau bergabung dengan karyawan</li> <li>3. Atasan tidak mau tau, yang</li> </ol>	12

		2. Atasan mau memberikan petunjuk	<p>pekerjaan bila terlihat kelelahan.</p> <p>4. Jika karyawan mengeluh, maka atasan siap mendengarkan</p> <p>5. Pendapat karyawan terkadang disetujui oleh atasan</p> <p>6. Atasan memberikan petunjuk jika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja</p>	<p>penting pekerjaan cepat selesai</p> <p>4. Keluhan karyawan hanya mendatangkan kemarahan atasan</p> <p>5. Karyawan tidak dibolehkan berpendapat oleh atasan</p> <p>6. Atasan tidak mau tau dengan kesulitan kerja karyawan</p>	
3	Rekan sekerja	<p>1. Bersedia membantu rekan kerja</p> <p>2. Merasa dekat dengan sesama karyawan</p>	<p>1. Melihat rekan kerja kesulitan saya segera membantunya</p> <p>2. Tidak perlu diminta, saya akan segera membantu rekan kerja yang sedang sibuk</p> <p>3. Kapanpun rekan kerja membutuhkan, saya siap</p> <p>4. Saya bersedia membantu kesulitan rekan kerja</p> <p>5. Saya siap mendengarkan jika rekan kerja ingin curhat</p> <p>6. Saya tidak akan pulang jika rekan kerja masih sibuk bekerja</p>	<p>1. Saya merasa ga perlu repot-repot membantu rekan kerja</p> <p>2. Jika tidak diminta, saya tidak akan memberikan bantuan kepada rekan kerja</p> <p>3. Saya siap membantu rekan kerja yang juga mau membantu saya</p> <p>4. Kesulitan rekan kerja adalah urusannya sendiri yang tidak perlu dicampuri</p> <p>5. Saya merasa pusing kalau diminta mendengarkan keluhan rekan kerja</p> <p>6. Saya akan segera pulang kalau sudah siap kerja, walaupun rekan-rekan masih sibuk</p>	12
4	Kesempatan promosi	1. Merasa dapat peluang naik jabatan	1. Perusahaan memberikan peluang yang sama bagi setiap laryawan untuk mengembangkan diri.	<p>1. Kecil kemungkinan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.</p> <p>2. Memberikan pelatihan-</p>	10

		2. Perusahaan peduli dengan karyawan	<p>2. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.</p> <p>3. Dengan adanya promosi jabatan bagi karyawan, perusahaan akan bertambah maju.</p> <p>4. Pihak perusahaan akan mempromosikan karyawan yang prestasi kerjanya bagus.</p> <p>5. Prospek promosi yang diberikan perusahaan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.</p>	<p>pelatihan tambahan bagi karyawan hanya akan membuang waktu dan dana saja.</p> <p>3. Sistem pengembangan karir diperusahaan ini kurang jelas sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.</p> <p>4. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan pendidikan.</p> <p>5. Sekalipun prestasi kerja karyawan baik, namun hingga saat ini karyawan belum dipromosikan untuk naik jabatan.</p>	
		Total	23	23	46