

**PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA GARUDA PLAZA HOTEL  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**AHMAD SOFYAN HARAHAP  
NIM : 05 832 0047**



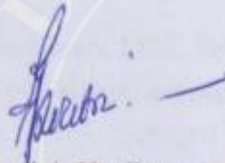
**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 0 9**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan  
Nama Mahasiswa : AHMAD SOFYAN HARAHAP  
No. Stambuk : 05 832 0047  
Jurusan : Manajemen

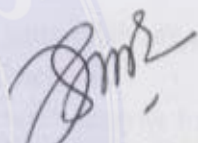
Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)




(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 22 Oktober 2009

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Judul skripsi yang dibuat oleh penulis adalah " Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan".

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terilai kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ya'kuh Matondang, MA Sebagai Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, Msc Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM Sebagai Pembimbing I, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
4. Ibu Isnaniah Laili KS, MMA Sebagai Pembimbing II, yang telah banyak memberi masukan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai
5. Bapak Drs. Zainal Abidin, MPA yang selalu memberi nasehat, spirit serta masukan-masukan yang sangat berharga untuk membantu penulis.
6. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi Sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Universitas Medan Area.
7. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah mendidik penulis selama di bangku kuliah.
8. Kedua Orang Tua dan Adik-adikku serta pihak keluarga yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
9. Untuk teman-temanku khususnya anak Manajemen '05 Sorc .

Akhirnya dengan menyerahkan diri kepada ALLAH SWT, penulis mohon diri, kiranya apa yang telah penulis kerjakan ini ada manfaatnya bagi diri penulis sendiri dan bagi penyusun skripsi selanjutnya sebagai bahan perbandingan. Amin.

Medan, September 2009

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>RINGKASAN</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	5
B. Pengertian Gaji dan Sistem Pembayaran .....	5
C. Teori Tentang Gaji dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya .....	8
D. Pengertian dan Jenis-jenis Kepuasan Kerja .....	11
E. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja .....	15
F. Kerangka Konseptual .....	20
G. Hipotesis .....	21
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Definisi Operasional .....	24
D. Jenis dan Sumber Data .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27

**BAB IV : GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
1. Sejarah Umum Perusahaan .....	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	32
3. Kegiatan Usaha.....	42
B. Sistem Pembayaran Gaji yang diterapkan .....	43
C. Hambatan-hambatan yang dihadapi.....	49
D. Pembahasan .....	51
E. Teknik Analisis Data .....	63
F. Uji Hipotesis.....	66

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turn Over dan Absensi....	15
2. Kerangka Konseptual.....	21
3. Struktur Organisasi Garuda Plaza Hotel Medan.....	33



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	22
2. Koefisien Korelasi Product Moment .....	28
3. Identitas Responden Menurut Umur/Usia.....	52
4. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin .....	52
5. Identitas Responden Menurut Pendidikan.....	53
6. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku.....	54
7. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana .....	54
8. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan pembedaan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan .....	55
9. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan memberikan gaji yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan .....	55
10. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju apabila gaji karyawan selalu dinilai dengan kerjanya.....	56
11. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju, pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usulan pencapaian tugas ..	56
12. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan gaji yang diberikan.....	57
13. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembedaan gaji diakibatkan oleh kepuasan karyawan.....	57

14. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju tugas yang diberikan pimpinan untuk membenkan arahan-arahan kepada karyawan .....	58
15. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju pimpinan selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik .....	58
16. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju pimpinan selalu dapat menanggapi keluhan-keluhan dari karyawan .....	59
17. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju apabila kepuasan kerja terhadap pemberian motivasi dapat meninggalkan produktivitas kerja karyawan .....	59
18. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu membenkan pujian atas hasil kerja anda .....	60
19. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju apabila dengan harapan dan penilaian terhadap pekerjaan-pekerjaan lain didalam organisasi menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan .....	60
20. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju dengan seringnya perusahaan membenkan maksud-maksud yang berhubungan dengan perilaku pergantian karyawan sehingga dapat menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan .....	61
21. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja anda .....	61
22. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa perusahaan sering melakukan mutasi terhadap karyawan .....	62
23. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya .....	62
24. Distribusi Jawaban Responden, Apakah anda setuju mengenai selalu dapat menanggapi keluhan-keluhan dari rekan kerja .....	63
25. Pedoman Untuk Membenkan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	66



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji yang sama. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.

Dalam masyarakat yang semakin maju dan modern peranan manusia dalam perusahaan mempunyai kedudukan yang semakin penting seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Dalam hubungan itu, maka sistem pengupahan dan metode kerja yang lebih berdaya guna serta berhasil guna selalu menjadi pemikiran bagi setiap manajemen perusahaan.

Pada masa kini masyarakat sedang menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, pekerjaan mana tidak bertentangan dengan aturan hukum dan pandangan hidup yang berlaku dalam masyarakat tersebut.

Menurut Suad Husnan (2002 : 129) mengatakan sebagai berikut: "Gaji adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu".

Gaji yang diterima oleh tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting demi berhasilnya jalan perusahaan tersebut, disamping adanya beberapa faktor yang lain. Karena dengan adanya gaji yang baik dan cukup diterima oleh karyawan disertai dengan suasana lingkungan yang baik dalam suatu perusahaan dengan sendirinya akan mempengaruhi produktivitas kerja, stabilitas dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Sedangkan menurut Hanandja, (2004 : 290), Kepuasan kerja adalah "Penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya."

Dari pengertian di atas bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Pentingnya sistem penggajian yang tepat dan efektif untuk memperoleh efektivitas kerja yang tinggi, mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh faktor gaji terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai topik penelitian. Sedang untuk objek penelitian penulis memilih Garuda Plaza Hotel Medan karena

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2001), **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Edwin B. Fippo (2002), **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gunawan J. Wanto, (2000), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit PPMFE Universitas Atmajaya, Yogyakarta
- Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan, (2002), **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Husaini Usman, (2006), **Pengantar Statistika**, Edisi Kedua, Diterbitkan PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Marihot T.E. Hariandja, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Malayu SP. Hasibuan, (2001), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Moekijat, (2000), **Manajemen Kepegawaian (Personal Management)**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung
- M. Manullang, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta
- T. Hani Haridoko (2001), **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2004), **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Anjanto, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.

**DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)  
PENGARUH AJI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA GARUDA PLAZA HOTEL  
MEDAN**

**I. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

Angket penelitian ini terdiri dari dua bagian besar, yaitu :

1. Bagian A, berisi identitas responden untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (X).
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan, untuk itu Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberikan tanda ( √ ) pada kolom yang telah disediakan.

**II. ANGKET PENELITIAN**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Umur : A. 20 – 29 Tahun ( ..... Tahun)  
B. 30 – 39 Tahun ( ..... Tahun)  
C. 40 – 49 Tahun ( ..... Tahun)  
D. di atas 50 Tahun ( ..... Tahun)
3. Jenis Kelamin : A. Pria  
B. Wanita
4. Pendidikan : A. SLTA  
B. Diploma  
C. Sarjana (S – 1)  
D. Pasca Sarjana

B. DAFTAR PERTANYAAN

L. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X (GAJI)

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	R	TS	STS
1	Apakah anda setuju bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku?					
2	Apakah anda setuju bahwa gaji yang dibenkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda?					
3	Apakah anda setuju dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan?					
4	Apakah anda setuju dengan memberikan gaji yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan?					
5	Apakah anda setuju apabila gaji karyawan selalu dinilai dengan kerjanya?					
6	Apakah anda setuju, pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usulan pencapaian tugas?					
7	Apakah anda setuju apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan gaji yang diberikan?					
8	Apakah anda setuju bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian gaji diakibatkan oleh kepuasan karyawan?					
9	Apakah anda setuju tugas yang diberikan pimpinan untuk membenarkan arahan-arahan kepada karyawan?					
10	Apakah anda setuju pimpinan selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik?					
11	Apakah anda setuju pimpinan selalu dapat menanggapi keluhan-keluhan dari karyawan?					

## 11. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (KEPUASAN KERJA)

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	R	TS	STS
1	Apakah anda setuju apabila kepuasan kerja terhadap pembenan motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan?					
2	Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu memberikan pujian atas hasil kerja anda?					
3	Apakah anda setuju apabila dengan harapan dan penilaian terhadap pekerjaan-pekerjaan lain didalam organisasi menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan?					
4	Apakah anda setuju dengan seringnya perusahaan membenarkan maksud-maksud yang berhubungan dengan perilaku pergantian karyawan sehingga dapat menginginkan anda untuk keluar dari perusahaan?					
5	Apakah anda setuju bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja anda?					
6	Apakah anda setuju bahwa kepuasan dalam bekerja disebabkan peran serta dari seorang pimpinan?					
7	Apakah anda setuju bahwa pimpinan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya?					
8	Apakah anda setuju mengenai selalu dapat menanggapi keluhan-keluhan dari rekan kerja?					