

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Definisi perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 tentang ketenagakerjaan, yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Setiap perusahaan yang berdiri pasti memiliki tujuan untuk mencari keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik. Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja atau karyawan. Karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Sedarmayanti (2013). Karyawan bukan sekedar aset utama suatu organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran penting bagi kemajuan sebuah organisasi, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi.

Perusahaan harus memberikan perhatian kepada setiap karyawan karena untuk bersaing dalam dunia bisnis, teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia. Orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi harus mendapat perhatian dan motivasi untuk mengembangkan potensi diri dan kepuasan kerja mereka. Perhatian dan

motivasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinannya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan para karyawan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia terkadang dilupakan dan dianggap sepele oleh para pemimpin perusahaan misalnya dalam permasalahan pemberian gaji, yang akan menyebabkan karyawan merasa resah, gelisah, dan tidak puas karena ketidakadilan perusahaan dalam penggajian. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan dan pekerjaan karyawan akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mulyadi (2016), gaji merupakan 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). Gaji pada umumnya dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Pemberian gaji terhadap karyawan ini berdampak pada masalah peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Gaji merupakan hal yang terpenting bagi seorang karyawan. Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin jika mendapatkan gaji yang sesuai dengan keahlian dan harapan setiap karyawan. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, satu-satunya alasan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Oleh karena itu, perlu adanya timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dimana kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan kepuasan kerja meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian kepada karyawan

dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas pencapaian target yang telah ditentukan. Bentuk kompensasi bermacam-macam meliputi upah, gaji, insentif, tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, serta penghargaan atau reward. Seperti telah diketahui bahwa seluruh aktivitas perusahaan tidak terlepas dari pemberian kompensasi yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi. Kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang dimiliki adalah dengan memprioritaskan kepuasan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2013), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan, ditingkatkan dan dipelihara karena dengan adanya kepuasan kerja yang positif karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Akmal, A dan Tamini, I (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Gaya Makmur Mobil Medan, penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar, U.W. (2016), bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul.

PT Tunas Mobilindo Perkasa cabang Lampung merupakan anak perusahaan dari PT Tunas Ridean Tbk yang bergerak dibidang otomotif. Kegiatan utama dalam sektor otomotif yaitu penjualan unit kendaraan,

penjualan suku cadang (sparepart) serta memberikan pelayanan service kendaraan. Perusahaan sangat bergantung pada karyawannya karena karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan tersebut.

Seperti pada umumnya perusahaan menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti konflik antara manager-pekerja-rekan kerja, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, serta menurunnya produktivitas karyawan. Faktor yang menjadi penyebab karyawan belum merasa puas atas pekerjaannya adalah salah satunya bisa dilihat dari segi kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Karyawan belum merasa puas atas gaji yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, dibuktikan dengan karyawan sering mengeluh tentang gajinya, membicarakan atasan ataupun tentang perusahaan lainnya dengan rekan kerja ketika waktu istirahat berlangsung maupun ketika jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan mengenai **“Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Lampung”**.

1.2 Tujuan

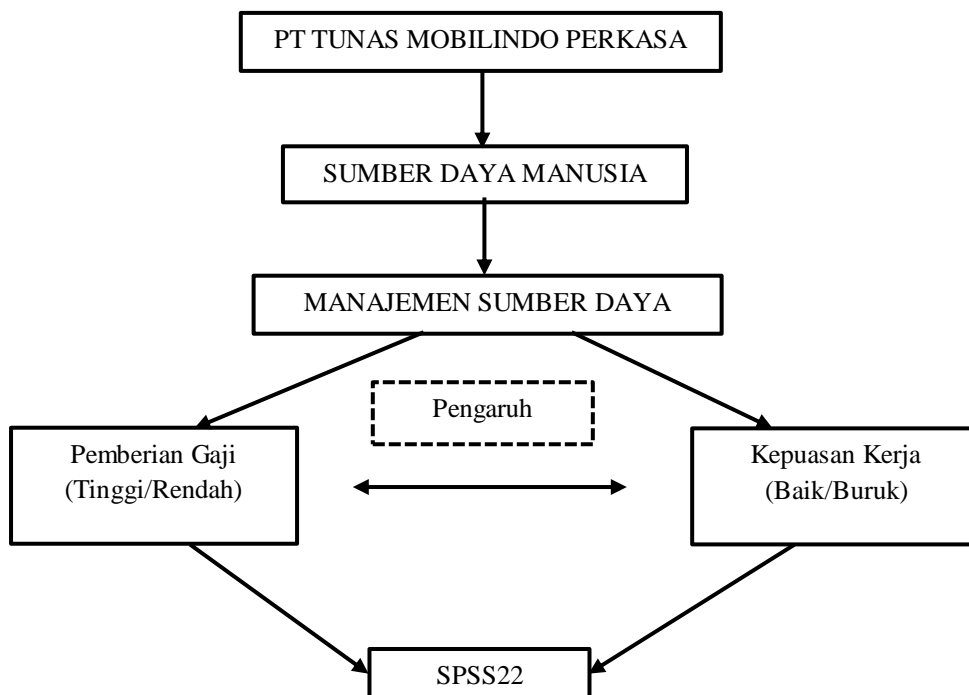
Tujuan penulisan laporan Tugas Akhir (TA) ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa.

1.3 Kerangka Pemikiran

PT Tunas Mobilindo Perkasa dalam menjalankan operasional perusahaannya tidak lepas dari Sumber Daya Manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan guna memperoleh kesejahteraan dan kemakmuran, oleh karena itu perusahaan perlu adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, sedangkan fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan. Pemberian gaji merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengembangkan, meningkatkan kinerja karyawan, dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam pemberian gaji atau balas jasa perusahaan harus memberikan secara adil dan layak agar karyawan dapat merasa puas. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi terkait dengan gaji yang sesuai, lingkungan kerja, rekan kerja dan sebagainya. Pengaruh pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan diukur dengan metode kuantitatif dan akan di analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan *software* SPSS22, serta bahan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini menggunakan kuisioner.

Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.4 Kontribusi

Laporan tugas akhir (TA) mahasiswa ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, yaitu:

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai saran dan masukan bagi PT Tunas Mobilindo Perkasa dalam pengelolaan gaji yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi pembaca

Sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian di bidang ekonomi dimasa yang akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan, menurut Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Makhsun dan Irawan (2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas orang-orang yang ada dalam lingkup wewenangnya (organisasi/perusahaan) dengan berbagai metode yang bertanggung jawab baik secara strategis, sosialis maupun etika.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Makhsun & Irawan (2018) menyatakan, fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi manajerial diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada manajemen sumber daya manusia berfungsi membantu perusahaan untuk merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan adalah dasar dari seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian berfungsi membantu perusahaan untuk menetapkan pembagian dan hubungan kerja antar karyawan. Hal ini sangat penting untuk meminimalisir adanya tumpang tindih dalam kewajiban pekerja.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahannya biasanya dilakukan seorang pimpinan kepada para karyawannya supaya dapat bekerja sama secara efektif untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas mereka.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan yang dilakukan supaya karyawan tetap menaati peraturan perusahaan saat bekerja. Jika terjadi penyimpangan, maka harus ada tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut.

Selanjutnya fungsi operasional dalam mengimplementasikan atau melaksanakan manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan proses awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul. Proses ini meliputi, rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, hingga proses induksi.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Tingkat keterampilan ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, baik yang baru masuk ataupun yang sudah lama bekerja diperusahaan tersebut.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan bentuk *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi ini merupakan bentuk tanda balas jasa atas prestasi karyawan. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan prestasi kerja dan faktor-faktor lain yang adil dan layak bagi setiap karyawan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian bertujuan untuk menyamakan interpretasi karyawan dan perusahaan. Hal ini penting untuk menjaga agar kerjasama yang terjalin antara karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan. Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan supaya mau menetap di perusahaan tersebut hingga ia pensiun.

2.2 Gaji

2.2.1 Pengertian Gaji

Menurut Mulyadi (2016), gaji merupakan 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). Gaji pada umumnya dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Pemberian gaji terhadap karyawan ini berdampak pada masalah peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Di dalam gaji sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Sedangkan upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap setiap bulan, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada jam kerja atau satuan produk yang dihasilkan.

Menurut pendapat para ahli disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang dibayarkan secara tetap perbulan, atas penyerahan jasa pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Istilah gaji dan upah memang mempunyai perbedaan, termasuk menyangkut teknis pemberiannya. Namun, keduanya memiliki makna yang sangat berkolerasi yaitu jumlah uang yang diberikan kepada karyawan karena kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Hasibuan (2013), tujuan pemberian gaji antara lain:

a. Ikatan kerja sama

Dalam pemberian gaji terjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika gaji yang diberikan perusahaan cukup besar, manajer akan dengan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

f. Disiplin

Disiplin karyawan akan semakin baik jika pemberian gaji yang cukup besar. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji 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.

i. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

2.2.3 Tahapan Utama dalam Pemberian Gaji

Pelaksanaan pemberian gaji dan upah harus ditetapkan sesuai asas adil dan layak serta memperhatikan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya supaya gaji dan upah yang diberikan perusahaan memberikan kepuasan kerja pada karyawan, Hasibuan (2013).

a. Asas adil

Besarnya gaji dan upah yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, arti adil bukan berarti setiap gaji dan upah yang diperoleh setiap karyawan harus sama besarnya, melainkan harus sesuai dengan persyaratan internal yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan semangat kerja, suasana kerja yang baik, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.

b. Asas layak dan wajar

Gaji dan upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji dan upah didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia harus selalu memantau dan menyesuaikan gaji dan upah dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini sangat penting agar semangat kerja

karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.2.4 Faktor-Faktor Penentu Pelaksanaan Pemberian Gaji

Rivai dan Sagala (2009) terdapat beberapa faktor yang sering ditemukan dalam perencanaan dan penentuan gaji:

a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

b. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur sebuah perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tariff upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana saja bisa terjadi upah pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang ditentukan oleh perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang cukup besar.

e. Faktor *internasional*

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di Negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di Negara yang berbeda akan mendapat perbedaan tingkat gaji untuk merangsang

seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu Negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya suatu pekerjaan yang berbeda memiliki poin atau derajat yang sama tetapi mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan ahli mesin yang didominasi oleh laki-laki dan hanya ada sedikit karyawan wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.

g. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok barang dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

2.2.5 Penentu Pelaksanaan Pemberian Gaji

Perusahaan yang didalamnya memiliki jabatan yang sangat banyak mungkin ratusan bahkan ribuan, secara teoritis perbedaannya akan sangat bervariasi besarnya, secara praktis daftar gaji menjadi sangat rumit untuk dikelola. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pengelompokan sesuai jabatannya sehingga dapat diketahui beberapa kelompok gaji, salah satunya dengan cara penilaian atas prestasi kerja karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan tersebut.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu

memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan atau industri. Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam suatu pekerjaan mereka selalu berharap bahwa apa yang diinginkannya sesuai harapan sehingga kepuasan dalam dirinya tercapai. Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha/perusahaan, termasuk gaji, imbalan, fasilitas kerja seperti tempat tinggal dan kendaraan.

2.3.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam bukunya Bangun (2012), bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

a. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961), yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat

diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

b. Teori Keadilan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh Adam S (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (equity) atau tidak adil (inequity) perasaan adil atau tidak adil atas situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasa merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

c. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959), menurut teori ini, berkarakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang dinamakan “dissatisfier” atau “hygiene factors” dan yang lain dinamakan “satisfier” atau “motivators”. Teori dua faktor ini telah dijelaskan pada bagian sebelumnya dalam bab ini, karena ada keterkaitannya dengan motivasi.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hartatik (2014) bahwa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja diklasifikasikan kedalam lima aspek yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidak pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan (*supervisor*) atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai *figure* ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.
- c. Teman bekerja (*workers*) faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.
- d. Promosi (*promotion*) promosi merupakan faktor yang yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*pay*) gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Hasibuan (2013), bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.3.4 Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan menilai gajinya dengan cara membuat perbandingan sosial. Jika gaji yang diberikan lebih tinggi dari gaji yang berlaku dalam masyarakat maka karyawan akan merasa puas dengan gaji yang diterimanya. Pemberian gaji yang tidak sesuai dan tepat waktu dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang akan menimbulkan bermacam-macam akibat yang dapat merugikan perusahaan. Salah satu yang merupakan daya tarik orang untuk datang dan tinggal dalam suatu organisasi adalah gaji yang menarik, artinya sistem penggajian serta pelaksanaannya perlu dikembangkan agar:

- a. Gaji menjadi perangsang untuk berbuat lebih banyak dan lebih baik, bukan sekedar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Sesuai dengan apa yang diberikan oleh organisasi lain dalam wilayah geografis yang sama untuk tingkat yang serupa

- c. Gaji yang dibuat mudah disesuaikan dengan perkembangan keadaan, seperti perkembangan harga, fasilitas hidup, dan sebagainya.

Perusahaan diharapkan dapat menerapkan pelaksanaan pemberian gaji secara baik. Jika dikelola dengan baik maka gaji yang dikeluarkan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa gaji yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

2.3.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2018). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

- a. Hipotesis Penelitian

Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

- b. Hipotesis Operasional

Ho: Gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha: Gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.