

**KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH PENGARUHNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN CONTRUCTION
PADA P.T. BUKAKA TEKNIK UTAMA DI CILEUNGI
BOGOR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
pada
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**



Oleh :

YETTY DAFYANTY

**No. Mhs : 021186243
NIRM : 86.4104577
No. Ujian : 87.1043402301**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
1994**

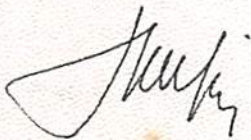
**KEBIJAKAN PENETAPAN UPAH PENGARUHNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN CONTRUCTION
PADA P.T. BUKAKA TEKNIK UTAMA DI CILEUNGI
BOGOR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
pada
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**

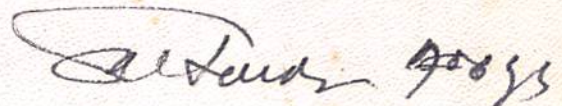
MENYETUJUI :

Ketua Jurusan Manajemen



(Dra. Sri Sudarjati)

Dosen Pembimbing



(Drs. Soelaiman S. Bc. Ak.)

**Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan Bogor**

(Dra. Fazariah M. Ak.)

KATA PENGANTAR

Fuji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat yang telah diberikannya sehingga penulis dapat menyelesaikan kan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan-kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Ibu Dra. Fazariah, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Uni-
versitas Pakuan Bogor.

2. Bapak Drs. Eddy Mulyadi, Ak. sebagai Pembantu Dekan I
Fakultas Ekonomi Pakuan Bogor.

3. Ibu Dra. Sri Sudardjati, sebagai Ketua Jurusan Mana-
ajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

4. Bapak/Ibu staff dan Tata Usaha di Lingkungan Fakultas
Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, dan semua pihak yang
turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Papa, mama serta adik-adikku yang tercinta, atas doa-
restu dan dorongannya, sehingga penulis dapat menye-
lesaikan skripsi ini.

Semoga para pihak yang telah membantu penulis

dalam penyusunan skripsi ini mendapat imbalan yang ber-
lipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini

Yetty Daryanti.

Penyusun

Bogor, April 1993

dapat bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR LAMPIRAN	v
DAFTAR GRAFIK	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesa.....	5
1.6. Metodologi Penelitian	6
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	7
BAB II, TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Ma- nusia	8
2.2. Pengertian Upah	12
2.3. Sistem Pembayaran Upah	15
2.4. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.5. Faktor-faktor dan Pengaruh Kepuasan Kerja	20

2.6. Hubungan Antara Penetapan Upah Dengan Kepuasan Kerja	22
BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	25
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan	25
3.2. Struktur Organisasi	29
3.3. Hasil Produksi Perusahaan	37
3.4. Metode Penelitian	38
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Kebijakan Upah PT. BUKAKA TEKNIK UTA- MA	40
4.2. Pengaruh Kebijakan Penetapan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Construction PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA	45
BAB V. RANGKUMAN	57
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	60
6.1. Kesimpulan	60
6.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
Lampiran-lampiran	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1.	65
2.	72
3.	73

1. Kuesioner
2. Surat Permohonan Riset
3. Surat Keterangan Riset Dari PT. BUKAKA
TEKNIK UTAMA

DAFTAR GRAFIK

Halaman

Nomor

- 1. Grafik garis lurus yang menggambarkan
kebijakan apa yang mempunyai pengaruh
terhadap kepuasan kerja pegawai dan ha-
bangannya

53

Nomor

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi P.T. Bakaia Teknik Utama
Halaman 36

DALJAR LABRI

Nomor	Halaman
1. Analisis dasar upah/gaji	43
2. Pendapat Responden terhadap	
peningkatan kemampuan kerja	45
3. Daftar absensi karyawan bagian Pamping	
P.L. Bakara Teknik Utama	48
4. Skor upah dan kemampuan kerja	
setelah dikelompokkan	51

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai negara berkembang tidak akan terlepas dari pembangunan. Pembangunan dilakukan di segala bidang demi tercapainya masyarakat adil dan makmur sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Di antara bidang yang sedang di bangun terdapat bidang industri yang sangat memegang peranan penting mencapai cita-cita negara. Sektor atau bidang industri ini dianggap memegang peranan penting, karena kalau tercapainya semua kebutuhan-kebutuhan dalam negeri oleh industri dalam negeri kita sendiri tanpa harus mengimpor dari luar negeri, maka negara kita yang sedang berkembang ini dapat memperoleh kemajuan diri menuju negara industri maju yang mendorong ekspor. Dengan demikian akan diperoleh devisa yang semakin tinggi. Devisa ini, selain menambah kekayaan negara juga untuk memperlancar pembangunan.

Dan yang terpenting jika industri meningkat, maka kesempatan kerja semakin luas karena industri yang terdapat begitu banyak untuk dapat menampung tenaga kerja, sehingga tidak ada lagi pengangguran yang dapat menghalangi tercapainya cita-cita / tujuan negara kita.

Untuk pembangunan di bidang industri dalam hal ini, perusahaan-perusahaan industri memerlukan faktor-faktor produksi yang saling bekerjasama. Faktor-faktor produksi tersebut adalah alam, tenaga kerja, modal, dan teknologi. Untuk tercapainya kerjasama yang baik diperlukan suatu pengelolaan yang baik pula melalui manajemen yang dapat mengatur seluruh faktor-faktor produksi tersebut.

Faktor produksi tenaga kerja memegang peranan penting, sebab suatu industri tanpa tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut tidak akan dapat melakukan kegiatan produksi. Walaupun ada teknologi, ada mesin, tapi mesinpun harus dijalankan melalui tenaga manusia.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu industri. Agar tercapainya suatu industri yang diinginkan dimana semua tenaga kerjanya dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan menghasilkan suatu produksi yang diinginkan tentunya diperlukan suatu pengaturan tersendiri yang khusus mengelola tenaga kerja, yaitu Manajemen Personalia. Karena manajemen tersebut merupakan suatu manajemen yang khusus menitikberatkan pada soal-soal kepegawaian termasuk diantaranya masalah tenaga kerja.

Suatu perusahaan harus berusaha mengelola pegawainya dengan baik, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu

memperhatikan dan mengusahakan kebutuhan pegawai sehingga mereka dapat memberikan tenaga, pikiran serta keterampilan, sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga akhirnya pegawai itu merasa puas.

Timbulnya kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang dianggap paling mempengaruhi pegawai dalam menyumbangkan perhatiannya pada perusahaan adalah balas jasa atas pekerjaannya. Balas jasa dalam penelitian disini berupa upah. Yang merupakan penghasilan pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Pemberian upah yang sesuai dengan kemampuan yang mereka berikan pada perusahaan diharapkan dapat mendorong kepuasan kerja. Tetapi, memenuhi kebutuhan akan materi saja belum cukup, gaji atau upah yang besar belum tentu bisa menjamin kepuasan batin, jika seseorang buruh melihat temannya yang menduduki status sosial (dalam perusahaan) yang lebih rendah di bayar oleh majikan lebih tinggi dari dirinya. Realitas menunjukkan bahwa para karyawan itu pada dasarnya secara primer tidak selalu dikuasai oleh motif-motif ekonomis.

Para pegawai dijiwai oleh dorongan batiniah yang sangat kuat untuk tempat dimana dia biasa bekerja, mencari sekuritas untuk diterima menjadi bagian yang terintegrasi

Penelitian ini dimaksudkan untuk melongkapi bahan
penyusunan skripsi, guna memenuhi salah satu syarat da-
lam menempuh ujian sarjana lengkap pada Fakultas Ekono-
mi, Jurusan Manajemen, Universitas Pakuan Bogor.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Sistem penetapan upah yang bagaimana yang telah di-
terapkan oleh perusahaan agar kepuasan kerja pegawai
terpenuhi ?
2. Sejauhmana pengaruhnya kebijakan penetapan upah ter-
hadap kepuasan kerja ?

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan
maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai
berikut :

1.2. Identifikasi Masalah

PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA.
hadap kepuasan kerja pegawai di bagian kontrol pada
an mengenai kebijakan penetapan upah pengaruhnya ter-
ka penyusun merasa tertarik untuk mengadakan penelti-
Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, ma-
meningkatkan kepuasan kerja mereka.
merangsang agar orang menyukai pekerjaannya dan bisa
pimpinan perusahaan akan tahu bagaimana caranya untuk
Dengan mengetahui motif-motif tersebut di atas,
dari suatu unit.

Tujuan yang penulis sampaikan setelah terlebih dahulu mengetahui apa yang melatar belakangi masalah penelitian dan mengidentifikasi masalah penelitian itu sendiri, agar memperoleh kejelasan dan bahan perbandingan antara teori dan praktek yang penulis peroleh dengan kenyataan yang ada pada perusahaan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Perusahaan yang diteliti, memperoleh informasi mengenai penetapan upah, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Penyusun, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam masalah upah yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Manusia makhluk hidup mempunyai berbagai macam kebutuhan. Hal ini membuat mereka bersedia bekerja dengan harapan kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi melalui upah yang mereka terima.

Upah merupakan imbalan dalam bentuk uang atas tenaga atau jasa yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan.

Penetapan upah merupakan suatu pekerjaan atau fungsi dari bagian personalia yang dianggap paling sulit karena penetapan upah senantiasa berhubungan dengan kepentingan serta kemampuan perusahaan dan pegawai.

doman study perbandingan antara teori dan praktik.
 tidak langsung dalam arti data sekunder sebagai pe-
 menggunakan metode ini yaitu mendapatkan data secara
 relevansinya dengan masalah yang dibahas. Tujuan
 ku wajib, dan literatur-literatur lainnya yang ada
 untuk mendapatkan data melalui buku-buku ilmiah, bu-
 yaitu suatu metode penelitian yang digunakan

1. Library Research (Riset kepustakaan)

nyusun menggunakan metodologi yang telah digunakan.
 Dalam memperoleh data penyusunan skripsi ini, pe-

1.6. Metodologi Penelitian

mungkin dan keberhasilan akan dapat tercapai.
 cii, tingkat turn over akan dapat diatasi semaksimal
 dapat cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat diper-
 Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerjaan akan
 kan kepuasan kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai
 untuk perusahaan itu, diharapkan akan dapat meningkat-
 yang disesuaikan dengan hasil kerja yang dikembangkan
 kemukakan suatu hipotesa bahwa dengan pembayaran upah
 Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat di-

lain.

gawai, misalnya : Bonus, tunjangan hari raya, dan lain-
 dapat berupa : upah/gaji, insentif, kesejahteraan pe-
 kompensasi sebagai imbalan kerja dari perusahaan

2. Field Research (Riset Lapangan)

Yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data primer yang dilakukan secara langsung kepada objeknya.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan ini penulis mengadakan penelitian-an pada pabrik peralatan construction dan kendaraan-kendaraan khusus pada PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA yang terletak di Jalan Raya Bekasi Cibinong Km. 19,5 Ci-lungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Personalia

Perkembangan teknologi yang pesat dewasa ini, menuntut setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin agar mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis. Sumber daya manusia, selain merupakan faktor penghasil kerja, juga merupakan alat penggerak dalam pelaksanaan usaha pencapaian tujuan. Mengingat sukarnya pengelolaan sumber daya manusia, maka diperlukan peranan Manajemen Personalia.

Untuk memperoleh pengertian yang jelas tentang Manajemen Personalia, maka penulis mengemukakan pendapat dari beberapa ahli :

Drs. Alex S. Nitisemito, memberikan pengertiannya sebagai berikut :

" Suatu ilmu seni untuk melakukan/ melaksanakan planning, organizing, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. (10, hal. 10)

Menurut Drs. Manulang, sebagai berikut :

" Personel Manajemen adalah seni perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan kepuasan hati pada diri para pekerja. (8, hal. 11)

Sedangkan Edwin B. Flippo, dalam bukunya *Personnel Management*, memberikan definisi Manajemen Personalia sebagai berikut :

"Personnel Management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual, organizational and social objectives are accomplish. (3, hal. 5).

Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Personalia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur manusia dengan segala aktivitasnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Garis besar perumusan fungsi operasional dari Manajemen Personalia, menurut Edwin B. Flippo adalah sebagai berikut :

1. Management Function :

- a. Planning
- b. Organizing
- c. Directing
- d. Controlling.

2. Operation Function :

- a. Procurement
- b. Development
- c. Compensation
- d. Integration
- e. Maintenance
- f. Separation. (3, hal. 5-7)

Dari definisi tersebut di atas, maka penulis akan menguraikan baik fungsi-fungsi manajemen maupun fungsi fungsi operasional.

Fungsi planning dari Manajemen Personalia merupakan tugas dari seorang manajer personalia untuk dapat menentukan terlebih dahulu rencana-rencana dari Manajemen Personalia yang akan dilaksanakan dimasa mendatang, yang disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Organizing yaitu tindakan menyelaraskan atau membuat hubungan yang efektif antar individu yang berbeda mempersatukannya dalam bentuk kerjasama yang efisien dan diarahkan dalam kepuasan pribadi masing-masing dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, di bawah kondisi lingkungan tertentu, yang ditujukan untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan.

Directing dalam Manajemen Personalia yaitu tindakan atau pelaksanaan pekerjaan. Jadi directing merupakan realisasi daripada perencanaan, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai dirangsang untuk bekerja sebatas kemampuannya dan seefektif mungkin.

Controlling yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan semula, disertai dengan usaha-usaha perbaikan dari penyimpangan yang mungkin terjadi.

Competition merupakan basis jasa yang layak, adil dan sewajarnya atas jasa-jasa yang telah diberikan secara dengan prestasi yang dicapai masing-masing individu. Kompetisi ini bisa berupa : upah, jaminan kesehatan, asuransi kesehatan, maupun sarana-sarana lain-lainnya yang bisa memberikan kepuasan kepada para karyawan.

yang semakin maju.

Juga ditunjukkan untuk meningkatkan teknologi kerja karyawan tersebut. Selain itu, pengembangan ini artinya kemampuan karyawan berpengaruh terhadap hasil pinan maka kemampuan karyawan akan meningkat. Meningkatkan kemampuan dilakukannya pengembangan oleh pimpinan salah satu tugas dan tanggung jawab dari

Development lebih jauh dari tenaga kerja yang ada maka seleksi karyawan terlebih dahulu.

mempertahankan karyawan yang cakap seperti yang diinginkan dilaksanakan dengan kesempatan kerja yang ada. Untuk

suanya menentukan jumlah karyawan yang dituntut, yang paten kerja yang ada. Fungsi procurement ini pada khususnya mencari calon karyawan yang cakap untuk mengisi kesempurnaan proses untuk memenuhi dan

nulis jelaskan sebagai berikut :

nama, yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo, akan berbeda dengan fungsi operasional dari Manajemen Person-

Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai, pihak perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dengan sum-

2.2. Pengertian Urahan

Manajemen Personalia tidak hanya mengurus masalah kompensasi saja, tetapi juga menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memilih tenaga kerja yang tepat serta mengembangkan tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja secara maksimal dan efektif guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen Personalia tidak hanya mengurus masalah kompensasi saja, tetapi juga menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memilih tenaga kerja yang tepat serta mengembangkan tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja secara maksimal dan efektif guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Maksud dan tujuan dari semua kegiatan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Personalia itu diadakan untuk menambah keefektifan organisasi.

Manajemen Personalia adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana memilih, merekrut, mengembangkan, mempromosikan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berprestasi dalam organisasi. Fungsi Personalia yaitu untuk mengembangkan tenaga kerja yang sudah tidak bermanfaat/dimansafatkan lagi kepada masyarakat. Jadi ada pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan di mana dia bekerja.

Fungsi Integrasi berhubungan erat dengan usaha untuk memperoleh sikap-sikap karyawan sedemikian rupa, sehingga mereka menguntungkan bagi pekerjaan, organisasi, dan karyawan lainnya.

bangan-sumbangan atas jasa yang diberikan oleh pegawai. Dalam hal ini imbalan tersebut berupa upah, karena upah merupakan imbalan atas prestasi kerja pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Pemberian upah merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan tanpa adanya pegawai tidak akan berjalan dengan lancar. Pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan menginginkan agar upah yang diterimanya sesuai dengan apa yang dia berikan pada organisasi, sehingga upah tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Sebab apabila upah yang diberikannya tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, tentu saja mereka merasa tidak puas dan hal ini akan mempengaruhi semangat kerja. Jika hal tersebut terus menerus dibiarkan mungkin mereka menjadi tidak betah bekerja dan akan keluar dari perusahaan itu.

Istilah upah merupakan istilah yang paling luas artinya dibandingkan dengan istilah-istilah lain yang dipergunakan dalam kompensasi. Upah tersebut mencakup gaji, hadiah-hadiah, komisi-komisi, makanan, perumahan dan lain-lain. Karena istilah itu dipergunakan dalam arti yang sangat luas, maka arti upah itu menjadi tidak jelas.

Untuk memberikan pengertian yang lebih jelas tentang upah, maka di bawah ini penulis kutipkan beberapa

pendapat ahli mengenai upah.

Drs. Moekijat memberikan pengertian mengenai upah sebagai berikut :

"Dalam arti yang sempit (terbatas), wages menunjukkan balas jasa yang di bayar untuk jasa-jasa dari pegawai-pegawai/ pekerja-pekerja jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak melakukan pengawasan dan tata usaha. Termasuk pegawai-pegawai jam-jaman adalah mereka yang dibayar atas dasar tiap potong atau tiap kesatuan hasil kerja, karena "ukuran-ukuran dasar" jam-jaman diperuntukan bagi pekerja-pekerjaan ini. (9, hal. 92).

Sedangkan Andrew E. Sikula, berpendapat sebagai berikut :

"In general a wages is anything given as recompense or requital; however; more specifically, wages are money paid for the use something. The concept of wages usually is associated with the process of paying hourly workers. (11, hal. 250)

Selanjutnya Hadi Poerwono, memberikan batasan tentang upah, sebagai berikut :

"Jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. (5, hal. 187).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah upah dibedakan dari gaji (salaries). Istilah upah diberikan kepada para pegawai yang dibayar berdasarkan lamanya jam bekerja atau berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan dan tidak melakukan pengawasan, atau juga diberikan kepada para pegawai yang biasanya tidak mempunyai jaminan dari kelangsungan pekerjaannya sepanjang minggu, bulan atau tahun. Dengan kata lain upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai

biasa/ pegawai kasar yang dibayarkan berdasarkan upah perjam atau upah perminggu. Sedangkan gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai tata usaha, pengawas, dan manajer atau pegawai yang mempunyai tugas yang sifatnya lebih konstan/ tetap. Jadi, gaji dibayarkan pada mereka yang bukan pegawai kasar, seperti : anggota staff/ pengawas, dan biasanya dibayar secara tetap, misalnya per bulan atau dengan kata lain gaji biasanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai keahlian khusus atau untuk pengawas dan pembayarannya tidak berdasarkan jam kerja dan tugas-tugasnya bersifat lebih konstan.

2.3. Sistem Pembayaran Upah

Suatu perusahaan harus menentukan sistem upah yang satu pihak dapat memberikan kepuasan kepada para pegawai dan pihak lain dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sistem pembayaran upah yang baik haruslah mudah di mengerti, hal ini untuk menghindari kesalahan dalam perhitungan yang sering menimbulkan perselisihan.

Di bawah ini, penulis uraikan mengenai sistem pembayaran upah, yaitu :

1. Sistem upah berdasarkan waktu
2. Sistem upah berdasarkan kesatuan hasil
3. Sistem upah premi.

ad.1. Sistem upah ini berdasarkan upah per satuan waktu apakah itu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan.

Menurut sistem ini, para pegawai dibayar upahnya berdasarkan waktu kerja yang telah ditentukan dengan tidak melihat jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Sistem ini, banyak dipakai oleh perusahaan yang lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Karena pegawai tidak dikejar-kejar oleh jumlah hasil kerja, sehingga pegawai dapat membuat produk dengan sebaik-baiknya.

Kebaikannya :

- a. Jika ditinjau dari sudut perusahaan, pemberian upah ini dapat dilakukan dengan mudah dan sederhana, perhitungan tidak sulit, karena hanya mengalikan banyaknya jam kerja / lamanya hari kerja dengan tarif upah.
- b. Jika ditinjau dari sudut pegawai, sistem ini memberikan keuntungan karena upah yang didapat tetap merupakan jaminan jumlah hasil kerjanya.

Keburukannya :

- a. Pimpinan perusahaan tidak mempunyai kepastian tentang kecakapan dan kemauan bekerja dari si pegawai.
- b. Sistem ini tidak mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat, karena memberikan jumlah upah yang sama

bagi pegawai yang cakap maupun yang malas.

ad.2. Sistem upah menurut Kesatuan Hasil adalah sistem upah yang didasarkan hasil kerja atau satuan unit yang diselesaikan oleh setiap pegawai.

Dalam sistem ini hanya dapat dilaksanakan/diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang yang sama. Jumlah upah yang diterima tergantung dari kegiatan pegawai.

Kebaikannya :

- a. Pegawai terdorong untuk bekerja dengan giat agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya, karena pegawai yang rajin akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pegawai yang malas.
- b. Perhitungan rencana produksi bagi perusahaan lebih mudah diketahui sebelumnya, karena rencana biaya-biaya kerja yang akan dikeluarkan telah diketahui.

Keburukannya :

- a. Sistem ini sering menyebabkan pegawai bekerja dengan tergesa-gesa, sehingga kualitas/mutu barang yang diproduksi menurun. Karena pegawai tersebut ingin mengejar hasil kerja.
- b. Faktor kejiwaan dikesampingkan, karena ada gejala untuk menyamakan manusia dengan alat produksi yang mati.

Pegawai menginginkan upah yang besar yang menyebabkan ia bekerja terus dan hal ini akan mempengaruhi

kesehatan,

Untuk menghindari keburukan-keburukan tersebut, maka sering ditetapkan upah minimum bagi setiap pegawai tanpa melihat hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, meskipun hasil kerja sedikit namun dapat memproduksi hasil yang berkualitas baik sesuai dengan harapan perusahaan.

ad.3. Sistem ini merupakan gabungan antara sistem upah waktu dan kesatuan hasil. Dalam sistem ini telah ditentukan suatu standar produksi yang harus dicapai dalam waktu tertentu.

Jika hasil produksi di bawah standard, maka para pegawai dibayar sesuai dengan standard yang telah ditentukan, tetapi jika hasil produksi di atas jumlah standard maka akan diberikan premi.

Demikianlah tentang sistem-sistem perupahan yang berlaku pada berbagai perusahaan. Dari uraian-uraian di atas kita dapat mengetahui bahwa sistem-sistem perupahan diciptakan dengan mengomban misi untuk merangsang para pekerja agar dapat lebih giat untuk menghasilkan prestasi atau output.

2.4. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Suatu pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pe-

kerjaan dan kebutuhan orang tersebut. Oleh karenanya kepuasan kerja merupakan hal yang ingin dicapai oleh setiap individu. Walau demikian, tingkat kepuasan kerja itu sendiri berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan sistem nilai yang berlaku dalam setiap individu.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, penulis akan mengemukakan beberapa definisi tentang kepuasan kerja dari para ahli.

Menurut Tiffin (1958) dikutip dari Drs. Moh. As'ad dalam bukunya, "Psikologi Industri", bahwa :

"Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai".

Sedangkan menurut Blum (1956) dikutip dari Moh. As'ad, yaitu :

"Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. (1, hal. 104)

Keith Davis, dalam bukunya, "Human Behavior at Work", mengemukakan pendapatnya mengenai kepuasan kerja bahwa :

"Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with which employess view their work. (2, hal. 73) .

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan pribadi seseorang terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan ketetapan dan harapan seseorang terhadap sesuatu pekerjaannya itu. Kepuasan kerja menunjukkan sifat yang didasarkan pada penilaian dari berbagai aspek, yaitu : Tugas, keadaan pekerjaan, dan hubungan antar pekerja.

Jadi jelaslah bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena tanpa kepuasan kerja, pegawai akan bekerja dengan tidak sepenuh hati, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.5. Faktor-faktor dan Pengaruh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor materiil maupun spirituiil. Pendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja tidaklah terlalu salah, sebab faktor yang mendasari seorang karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan pada mulanya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Namun perlu disadari bahwa kepuasan atas gaji yang diperoleh sifatnya hanya sementara. Banyak faktor di luar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan

kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, yaitu :

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, berbakat, dan ketrampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penorangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana akan mempengaruhi naiknya produktivitas.

2.6. Hubungan Antara Penetapan Upah Dengan Kepuasan Kerja

Untuk kebutuhan hidup, seseorang harus bekerja. Ia harus memberikan segala kemampuannya semaksimal mungkin kepada perusahaan dimana dia bekerja. Dengan bekerja mereka mengharapkan adanya imbalan berupa upah dari perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Dalam penetapan upah, setiap perusahaan perlu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Keadilan harus dihubungkan atau pengorbanan dengan penghasilan yang diharapkan atau dengan kata lain adil/ tidaknya dalam penetapan upah dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan/ kemampuan karyawan.

Di samping masalah keadilan, maka dalam penetapan upah perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan disini berarti sesuai, jadi pekerjaan itu harus sesuai dengan kemanusiaan dan penghasilan itupun harus pula disesuaikan dengan peri kemanusiaan. Selain itu, kelayakan dapat dibandingkan dengan penetapan upah pada perusahaan-perusahaan lain atau dengan Peraturan Pemerintah tentang upah minimum. Oleh karena itu, sebaiknya dalam penyusunan program penetapan upah pemimpin harus memakai dasar-dasar yang tepat untuk mendorong kepuasan kerja pegawai agar produktivitas meningkat. Adapun dasar-dasar itu adalah :

- a. Upah yang sama harus diberikan untuk pekerjaan yang sama pula.

- b. Gaji atau upah minimum harus mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja atau pegawai beserta keluarganya.
- c. Perbedaan yang menyolok antara upah dikantor-kantor pemerintah dan upah di perusahaan-perusahaan swasta atau perusahaan-perusahaan negara harus dihindarkan sebab perbedaan yang menyolok itu akan menimbulkan kegoncangan-kegoncangan dan berakibat larinya pegawai ke tempat-tempat yang memberi upah lebih tinggi.

Salah satu akibat ketidak puasan dalam hal penetapan upah adalah timbulnya ketidak puasan kerja. Untuk itu antara penetapan upah dengan ketidak puasan kerja pada umumnya terdapat hubungan positif dan searah, artinya jika penetapan upah sesuai dengan prestasi yang diberikan oleh pegawai, maka mereka merasa puas. Demikian pula sebaliknya, jika penetapan upah tidak sesuai dengan hasil kerja dan kemampuan yang diberikan oleh pegawai, maka mereka merasa tidak puas.

Ketidak puasan dalam hal penetapan upah dapat menimbulkan :

- a. Penampilan kerja pegawai yang menurun,
- b. Pemogokan,
- c. Keluhan pegawai,
- d. Absensi tinggi,
- e. Keluarnya pegawai dari perusahaan.

Hal tersebut sangat merugikan bagi perusahaan yang bersangkutan karena tidak ada waktu yang terbuang, te-

tapi juga merupakan pemborosan biaya.
Dari uraian tersebut di atas terlihat bahwa pemenuhan upah yang tepat atau sesuai akan memberikan kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan pula semangat kerja dan gairah kerja mereka.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA adalah suatu perusahaan swasta yang penulis jadikan objek penelitian. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 25 Oktober 1978, dengan disaksikan oleh Notaris Bebasa Daeng Lalo, bernomer Akte 149, serta modal awal yang dimiliki perusahaan senilai Rp. 50.000.000,- atas nama 4 orang pemegang saham. Pada saat itu perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari NV. HAJI KALLA TRD. COY Ujung Pandang..

Adapun nama BUKAKA diambil dari desa kelahiran Bapak Yusuf Kalls, yaitu desa Bukaka sebagai nama perusahaan yang baru. Sebelumnya sudah ada yaitu PT. BUKAKA MEAT dan PT. BUKAKA AGRO.

Perusahaan ini didirikan pada awalnya bertujuan membuat Mobil Pemadam Kebakaran, yang pada waktu itu masih harus diimpor. Di samping itu pula, karena adanya suatu keyakinan bahwa permintaan Pemerintah untuk menggunakan produksi dalam negeri, merupakan cara yang paling jitu dan tepat dalam proses alih teknologi yang sangat diperlukan untuk memacu perkembangan industri di Indonesia.

Berbekal fasilitas yang sangat sederhana serta dikelola oleh Pemuda Indonesia yang mempunyai gagasan dan kemauan tinggi, maka PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA berkembang dengan cepat sesuai dengan tuntutan zaman dan menjadi perusahaan besar. Hal ini bisa dilihat dari pertumbuhan perusahaan yang dimulai pada akhir tahun 1978 dengan karyawan berjumlah 12 orang, dan model pabrik berupa bengkel kecil yang mempunyai bidang usaha awal memperbaiki mobil. Bengkel ini dibangun di atas tanah seluas 400 m² di Desa Cileungsi Kabupaten Bogor. Perusahaan ini sekarang telah tumbuh menjadi suatu pabrik dengan luas area 600.000 m², dengan karyawan berjumlah 1600.

Dalam waktu 15 tahun PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA, telah menjadi perusahaan teknik industri berat yang besar PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA merupakan perusahaan yang sangat besar dan maju pesat, baik dalam bidang usaha maupun dalam bidang teknologi. Di samping itu PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA telah menjadi perusahaan produser dan rekayasa alat-alat berat yang cukup maju di Indonesia.

Pada saat ini PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA telah memiliki fasilitas berupa :

1. Sebuah kantor pusat yang terletak di Gedung Menara BANK DAGANG NASIONAL (BDN) Lantai 7. Jumlah personil di kantor pusat ini sekitar 50 orang yang mayoritas sarjana. Selain itu mempunyai kantor perwakilan ter-

sebar di beberapa kota seperti : Dumai, Bandar Lampung, Jakarta, Bandung, Surabaya, Ujung Pandang, Palu, Kendari, dan beberapa kota lainnya.

2. Sebuah pabrik yang terletak di Kampung Babat, Desa Cileungsi, Kabupaten Bogor. Pabrik ini dilengkapi dengan alat-alat canggih, seperti : Computer Numerical Control (CNC), Computer Aided Design dan peralatan-peralatan lainnya.

Kepegawaian

Jumlah karyawan dari PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA Bogor sebanyak 1.600 orang, terbagi menjadi beberapa bagian pekerja.

Karyawan bekerja selama 40 jam per minggu dengan pembagian sistem jam kerja.

Untuk karyawan seluruhnya berlaku waktu kerja dan waktu istirahat yang sama, yaitu :

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. Senin - Jum'at | 08.00 - 16.00 |
| 2. Istirahat | 12.00 - 13.00 |
| 3. Sabtu | 08.00 - 13.00 |

4. Minggu dan hari-hari besar merupakan hari libur.

Pembagian waktu kerja untuk shift, terdiri atas dua shift, yaitu shift Babakan dan shift Jakarta.

1. Jam kerja untuk non shift, masuk pukul 08.30 sampai dengan pukul 16.00.
2. Untuk minggu ketiga dan keempat, shift Babakan masuk pukul 07.30 dan keluar pukul 15.00, sedangkan shift

Jakarta masuk pukul 15.00 dan keluar pukul 21.30.

3. Shift Jakarta mulai minggu ke satu ke dua masuk pukul 08.30 sampai pukul 16.30, sedangkan untuk shift Babakan masuk pukul 16.30 sampai 21.30.
4. Untuk hari minggu juga disediakan waktu lembur menurut kebutuhan perusahaan dengan pengaturan seperti pada minggu ke satu.

Fasilitas yang diterima oleh seluruh karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah disetujui bersama, yaitu :

1. Kendaraan antar jemput
2. Jaminan kesehatan
3. Pakaian kerja, diberikan 2 (dua) stel setiap tahun, serta 1 (satu) stel sepatu.
4. Tunjangan/ uang makan.
5. Pembagian bubur kacang hijau dan susu setiap hari.
6. Tunjangan hari raya dan bonus tahunan.
7. Rekreasi tahunan.
8. Perumahan tempat tinggal (Mess).
9. Kesempatan mendapat pendidikan dan pelatihan.
10. Pemberian cuti.
11. Pengadaan fasilitas olah raga.
12. Pemberian pinjaman karyawan.
13. Santunan pernikahan.
14. Sumbangan pernikahan.
15. Insentif khusus.

Pembayaran upah/ gaji karyawan/ karyawan/ karyawan dilak-
sakan setiap bulan pertanggal 25, apabila tanggal ter-
sebut jatuh pada hari libur, maka pembayarannya dilak-
sakan pada tanggal sebelumnya.

3.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk membina suatu perusahaan agar segala sesuatu-
nya berjalan dengan lancar, mutlak diperlukan struktur
organisasi yang baik. Setiap perusahaan mempunyai struk-
tur organisasi yang berbeda-beda, tergantung pada tujuan
dan aktivitas dari masing-masing perusahaan.

Struktur organisasi harus dapat menggambarkan akti-
vitas perusahaan secara keseluruhan, meliputi susunan
dan tugas daripada masing-masing bagian dan hubungan an-
tera yang satu dengan yang lain.

Dalam penyusunan harus diperhatikan unsur-unsur fleksi-
bilitasnya agar dapat bertahan dalam situasi dan kondisi
yang sewaktu-waktu dapat berubah. Jadi, suatu struktur
organisasi harus bersifat dinamis, harus diperhatikan
setiap perubahannya dalam perusahaan tersebut.

Dalam mengorganisir perusahaan harus ditetapkan pe-
kerjaan dan tugas masing-masing bagian supaya dapat me-
realisir perencanaan yang telah ditetapkan. Dalam hal
ini harus jelas pembatasan tugas, wewenang dan tanggung-
jawab masing-masing bagian. Sehingga, dapat ditentukan
siapa yang bertanggungjawab dan kepada siapa harus mem-

pertanggungjawabkan.

Struktur organisasi pada perusahaan ini adalah berbentuk organisasi paduan antara garis dan organisasi staf, dimana setiap tugas dan wewenang didelegasikan kepada orang tertentu dan secara langsung bertanggungjawab pada pimpinan.

Di bawah ini penulis menguraikan tugas, wewenang, dan tanggungjawab dari masing-masing bagian, sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a. Sebagai pimpinan tertinggi pabrik.
- b. Mengatur dan mengawasi aktivitas pekerja.
- c. Mengkoordinir bagian-bagian dalam perusahaan.

2. Direktur

- a. Sebagai pimpinan yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kebijaksanaan Direktur Utama.
- b. Merencanakan dan mengatur proses produksi dan mengawasi segala bentuk kegiatan pabrik.
- c. Dapat bekerjasama dengan Wakil Direktur dalam menjalankan tugas.

3. Wakil Direktur

- a. Bertanggungjawab secara keseluruhan apabila Direktur tidak ada di tempat.
- b. Mengatur jadwal kegiatan dan pelaksanaan teknis pekerjaan.

- c. Dapat bekerjasama dengan Direktur dalam mengambil kesepakatan teknis pekerja.
4. Plant Manager
 - a. Bertanggungjawab terhadap Direktur.
 - b. Mengatur kegiatan di pabrik secara keseluruhan terhadap semua kegiatan pabrik.
 5. Work House Section Manager
 - a. Bertanggungjawab langsung kepada Plant Manager
 - b. Mengatur seluruh kegiatan atau pekerjaan.
 - c. Mengajukan permintaan terhadap kebutuhan yang diperlukan.
 - d. Memonitor prestasi dan mengawasi bawahannya.
 6. Logistik Section Manager
 - a. Bertanggungjawab langsung kepada Plant Manager.
 - b. Mengatur administrasi barang/ bahan.
 - c. Mengirim tebusan bukti barang masuk kepada Production Control Section.
 7. Personal Section Manager
 - a. Bertanggungjawab kepada Plant Manager.
 - b. Melaksanakan administrasi Personal.
 - c. Koordinasi keamanan/ SATPAM Pabrik.
 - d. Membantu menghubungkan dengan instansi lainnya.
 - e. Mengatur pengoperasian kendaraan jemput karyawan.
 8. Accounting Manager
 - a. Bertanggungjawab langsung kepada Manager.
 - b. Menyusun Production Cost untuk setiap produk.

- c. Menyusun laporan bulanan tentang pemakaian dana.
 - d. Melaksanakan pemeriksaan gudang setiap sebulan sekali bersama Work House Manager.
 - d. Memonitor prestasi dan mengawasi karyawan.
9. Service Enginer Manager
- a. Bertanggungjawab langsung kepada Plant Manager.
 - b. Melaksanakan kegiatan After Sales Service.
 - c. Mencatat keluhan Customer.
 - d. Membahas masalah tersebut dengan bagian lain.
 - e. Memonitor prestasi dan mengawasi karyawan.
10. Production Control Manager
- a. Bertanggungjawab kepada Plant Manager.
 - b. Memonitor mengenai masalah produksi.
 - c. Menyusun laporan mengenai seluruh kegiatan produksi.
 - d. Menyusun daftar material untuk setiap produksi.
 - e. Memonitor dan mengawasi karyawan.
11. Planning Scheduling Comites
- a. Dibentuk dan dibubarkan menurut kebutuhan.
 - b. Anggota terdiri dari semua Section Manager dan pimpinannya adalah Plant Manager.
 - c. Schedul yang ditetapkan merupakan keputusan bersama Engineering Design Manager.
 - d. Mendesign dan membuat gambar kerja.
 - e. Membuat Bill of Quantity.
 - f. Membuat estimasi.

12. Planning Production and Control (PPC)
- Membuat Net Work Planning.
 - Membuat Time Schedule proses pekerjaan.
 - Merencanakan pengedaran jenis bahan dan waktu. Pengendalian secara periodik.
 - Membuat laporan hasil produksi secara periodik.
 - Bertanggungjawab kepada pimpinan pabrik atas kelancaran jalannya sistem PPC.
 - Berkewajiban menjaga sistem kerja PPC yang telah ditetapkan oleh pimpinan.
 - Mengorek akhir dari suatu produksi.
 - Menentukan kapan suatu barang harus dikonsultasikan dengan bagian produksi.
13. Personalia Umum
- Membantu tugas pimpinan dalam hal tugas kepegawaian
 - Membantu urusan pabrik mengenai urusan karyawan.
 - Mengumpulkan data kepegawaian.
 - Membina potensi dan keahlian karyawan.
12. Menyusun atau membuat operation list, past list produk yang dihasilkan.
13. Monitor prestasi dan mengawasi karyawan.

- e. Mengadakan komunikasi dengan pihak luar sehubungan dengan urusan pabrik.
- f. Mengambil kebijaksanaan guna menciptakan kondisi kerja yang ideal.

14. Gudang

- a. Menerima laporan pemakluman bahan dari luar.
- b. Muisan dan mengadakan barang.
- c. Menangani surat pengeluaran produk.
- d. Bertanggungjawab langsung kepada PPC.
- e. Melaporkan kepada manager produksi tentang barang-barang yang masuk.

f. Membuat laporan pemakluman barang tiap hari.

g. Mengisi kartu stok.

15. Bagian Pemeliharaan

- a. Mengadakan pemeliharaan rutin bangunan, peralatan pabrik dan membuat laporan.

b. Memberikan usulan perbaikan bila diperlukan.

c. Mengadakan uji coba terhadap peralatan baru.

d. Mengadakan perbaikan terhadap alat yang rusak.

e. Mencatat biaya yang diperlukan dalam hal pemeliharaan dan perbaikan suatu alat.

16. Supervisor

a. Mengolah gambar kerja yang diberikan oleh bagian desain.

b. Meneriksa suatu tugas proyek yang ditetapkan dan hasil meeting antara pimpinan bagian.

- c. Mengambil kebijaksanaan tertentu demi kemajuan perusahaan dalam hubungannya dengan tugas.
- d. Mengontrol, mengatur dan mengatasi serta mengarahkan proses produksi.
- e. Memberi tugas kepada Foreman tentang suatu pekerjaan.
- f. Menerima laporan-laporan dari Foreman.

17. Foreman

- a. Menerima instruksi dari Supervisor
- b. Mengatur urusan kerja.
- c. Membagi pekerjaan kepada ketua-ketua regu sekaligus memberikan pengarahan.
- d. Melaporkan hasil produksi setiap hari kepada Supervisor.
- e. Mengontrol kualitas pekerjaan para karyawan sekaligus membantu apabila ada kesulitan.
- f. Bertanggungjawab langsung kepada Supervisor.

18. Ketua Regu

- a. Menjalankan tugas yang diberikan oleh Foreman.
- b. Membagi pekerjaan untuk pekerja dan untuk anggota.
- c. Mengorjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.
- d. Bertanggungjawab kepada Foreman atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

3.3. Hasil Produksi Perusahaan

PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA mempunyai bidang usaha penghasil peralatan konstruksi dan peralatan berat. Peralatan-peralatan yang telah diproduksi oleh PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA, antara lain :

1. Peralatan konstruksi berat pembuatan jalan :
 - a. Bukaka Asphalt (BAMP)
 - b. Bukaka Stone Crusher (BSC)
 - c. Bukaka Asphalt Distributor (BAD).
 - d. Bukaka Asphalt Melting Kettle (BAMK).
2. Alat transportasi dan kendaraan khusus.
 - a. Mobil pemadam kebakaran.
 - b. Mobil angkutan sampah.
 - c. Dump truck
 - d. Traller truck
 - e. Lubrication truck
 - f. Fire boat.
 - g. Crane Container.
 - h. Fuel Tank Truck
 - i. Fire Fighting Truck
 - j. Mini Shunter.
 - k. Kendaraan khusus sesuai pesanan.
3. Mesin-mesin untuk pertambangan industri
 - a. Pumping unit.
 - b. Belt conveyor
 - c. Screening plant

3.4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode korelasional yaitu untuk mengetahui sampai sejauhmana hubungan antara upah dengan variabel kepuasan kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang di dukung oleh observasi dan wawancara. Isi angket meliputi 20 pertanyaan dengan pilihan : 6 pertanyaan untuk variabel upah dan 14 untuk variabel kepuasan kerja.

Pembuatan alat ukur dilakukan dengan cara mengembangkan indikator yang digunakan untuk variabel peneliti-
titan adalah sebagai berikut :

1. Indikator Upah

Indikator yang digunakan untuk variabel ini ialah tingkat kepuasan dari sistem upah yang ditetapkan oleh perusahaan. Pertanyaan yang berhubungan dengan upah terdapat pada pertanyaan nomor 1 sampai 6.

2. Indikator kepuasan kerja

Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan ialah : faktor kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan teman sekerja, dan faktor perusahaan.

Pertanyaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja

terdapat pada pertanyaan 7 sampai dengan 20.

Jumlah sampel yang diteliti adalah 50 orang.

Analisa Statistik

1. Analisa Regresi

Regresi Linier $Y = a + bX$

Y = Variable dependen

X = Variable Independen

Koefisien a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \bar{Y} = a + b\bar{X}$$

2. Analisa Korelasi

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

3. Koefisien Determinasi

$$\text{c.d.} = r^2 \cdot 100\%$$

4. Penilaian Kuesioner

$$a = 5$$

$$b = 4$$

$$c = 3$$

$$d = 2$$

$$e = 1$$

BA B IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kebijakan Upah PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA

Sesuai dengan keadilan dan rasa perikemanusiaan, perusahaan telah menetapkan kebijakan upah berdasarkan waktu bekerja.

Upah untuk jam kerja standard (biasa) dibayarkan setiap sebulan sekali yaitu setiap tanggal 25. Pengaturan upah didasarkan atas beberapa kriteria yaitu : Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Keahlian, Kemampuan, Tanggungjawab, Masa Kerja, Prestasi, Kondisi Kerja, dan Lokasi Kerja.

Kenaikan dan penyesuaian upah/gaji karyawan/karyawati berdasarkan evaluasi dan berpedoman pada indeks harga kebutuhan, yang dilaksanakan satu kali dalam setahun, terhitung dari bulan Januari. Pelaksananya pada bulan April.

Perhitungan pembayaran lembur pada periode bulan Januari sampai dengan April masih berdasarkan upah/gaji lama. Sedangkan kenaikan dan penyesuaian upah/gaji sesuai kemampuan perusahaan.

4.1.1. Program Peningkatan dan Penilaian Pegawai

Perusahaan melaksanakan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan/karyawati dua kali dalam setahun, sesuai dengan tahun berjalan yaitu

bulan Januari - Juni dan bulan Juli - Desember.

Kriteria penilaian disesuaikan dengan ketentuan perusahaan. Sedangkan penilaian untuk kenaikan pangkat/ golongan didasarkan atas prestasi karyawan/ karyawan/ karyawan yang kriterianya sesuai ketentuan perusahaan.

Penetapan jabatan dan alih tugas adalah wewenang pimpinan perusahaan dengan mempertimbangkan kualifikasi jabatan, ketrampilan dan prestasi kerja karyawan/ karyawan/ karyawan. Kenaikan pangkat/ golongan karyawan/ karyawan/ karyawan secara langsung diikuti dengan kenaikan upah/ gaji dan tunjangan-tunjangan yang berhak diterima, setelah melampaui masa percobaan 3 (tiga) bulan.

Alih tugas dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak merugikan karir dan tidak mengurangi upah/ gaji karyawan/ karyawan/ karyawan yang bersangkutan.

4.1.2. Komponen Upah/ Gaji

Komponen upah yang sifatnya tetap berupa :

- a. Gaji pokok
- b. Tunjangan keluarga.

Tunjangan ini diberikan kepada seluruh karyawan tetap PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA. Dan untuk memotivasi produktivitas dan disiplin kerja karyawan/ karyawan/ karyawan, perusahaan memberikan insentif sebesar Rp. 10.000,-

bagi karyawan/ karyawan yang bekerja berturut-turut selama satu bulan yang dapat juga disebut tunjangan kehadiran. Sedangkan pelaksanaan pembayaran insentif dilaksanakan portanggal 10 (sepuluh) setiap bulan.

Perincian upah bulanan secara lengkap adalah sebagai berikut :

a. Upah Pokok.....	Rp.
b. Tunjangan-tunjangan :	
1. Tunjangan keluarga.....	Rp.
2. Tunjangan Prestasi.....	<u>Rp.</u>
Jumlah Upah Kotor.....	Rp.
c. Potongan-potongan :	
1. Serikat Burh	Rp.
2. Perumahan	Rp.
3. Jamsostek	Rp.
Jumlah Potongan.....	<u>Rp.</u>
Upah bersih yang diterima.....	Rp. *****

PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA menetapkan standard upah karyawan sebesar Rp. 4.800,- per hari. Biaya ini belum termasuk tunjangan-tunjangan di luar upah/gaji standard.

PI. BUKAKA TEKNIK UIAMA menetapkan standard upah tersebut dengan suatu pertimbangan bahwa pekerjaan yang dilakukan amat berat serta banyak mengandung resiko.

4.1.3. Perhitungan Upah Kerja

Dasar perhitungan upah kerja adalah :

- a. Keputusan Direktur Pembinaan Norme-norma Perlindungan Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi R.I. No. 2 / Kpts / Dptpt / 1972, tanggal 1 Nopember 1972.
- b. Instruksi Dirjen Bina Lindung Tenaga Kerja R.I. No. INS-5 / DP / 1980, tanggal 2 April 1980.

Perhitungan upah biasa sejam :

- a. Buruh bulanan : $1 / 173 \times$ Upah sebulan
- b. Buruh harian : $3 / 30 \times$ Upah sehari.

Perhitungan upah sebagai berikut :

ANALISA DASAR UPAH / GAJI (Dalam Ribuan)

No. ' Status Pegawai '	K r i t e r i a										Upah rata-rata Perhari
	' a	' b	' c	' d	' e	' f	' g	' h	' i	' Total	
1. ' Staff	' 400	-	-	300	-	-	100	-	-	800	26
2. ' Non Staff	20	21	15	25	23	10	20	5	5	144	16
Total	420	21	15	325	23	10	120	5	5	944	

Sumber : Diolah sendiri berdasarkan penilaian kriteria pegawai
Di P1. BUKA KA TEKNIK UTAMA, Cileungsi Bogor.

Keterangan :

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Masa Kerja
- d. Keahlian
- e. Kemampuan
- f. Tanggungjawab
- g. Prestasi
- h. Kondisi Kerja
- i. Lokasi Kerja.

Sedangkan untuk karyawan/ karyawan kontrak dan karyawan/ karyawan harian dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dalam jangka waktu tertentu. Dan upah yang diterimanya sebesar Rp. 3.750,- per hari.

4.1.4. Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Construction PT. BUKAKA
TEKNIK UTAMA

Setelah diberikan upah yang adil dan layak, maka karyawan diharapkan harus dapat menunjukkan peningkatan kepuasan kerja dalam melakukan tugasnya.

Tabel I
Pendapat Responden Terhadap
Peningkatan Semangat Kerja

No.	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Memuaskan	11	22
2	Memuaskan	20	40
3	Cukup Memuaskan	14	28
4	Kurang Memuaskan	5	10
5	Tidak Memuaskan	-	-
		50	100

Sumber : Angket No.7 sampai dengan No. 20

Dari Tabel I terlihat adanya perubahan kepuasan kerja yang sangat memuaskan sebesar (22%), dan memuaskan sebesar (40%), sedangkan cukup memuaskan sebesar (28%) serta kurang memuaskan (10%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak memuaskan.

Dengan demikian jelaslah bahwa kepuasan kerja Pegawai di bagian construction terpenuhi dengan baik.

4.2. Pengaruh Kebijakan Penetapan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Construction PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA

Kebijakan upah yang dilaksanakan oleh PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA dianggap sudah cukup baik terhadap kepuasan

kerja pegawai di bidang contruction ini.

PT. BUKAKA TEKNIK UJAWA memilih sistem penetapan upah berdasarkan waktu kerja dengan suatu pertimbangan bahwa sistem ini yang dinilai lebih efektif dalam pelaksanaan pemberian upah.

Anggapan ini disusun karena perusahaan dalam menentukan gaji atau upah selalu memperhatikan faktor-faktor, yaitu : Pendidikan, pengalaman, masa kerja, keahlian, kemampuan, tanggungjawab, prestasi, kondisi kerja, lokasi kerja. Keseluruhan komponen itu dapat diartikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya.

Demikian juga dari hasil perhitungan dalam tabel I terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai di bagian contruction sangat memuaskan hasilnya.

Dalam pemberian upah karyawan, PT. BUKAKA TEKNIK UJAWA selalu menyesuaikan dengan peraturan yang telah ditetapkan bersama dengan Serikat Buruh. Dan pemberian upah selalu sebanding dengan usaha (efforts) yang telah diberikan oleh pegawainya terhadap perusahaan.

Dalam rangka memberikan kepuasan kerja, perusahaan berusaha menyepakati ketentuan upah yang diharapkan oleh para tenaga kerjanya. Di luar faktor upah, PT. BUKAKA TEKNIK UJAWA berusaha pula memberikan jaminan makan, menyediakan jempukan, menyediakan rekreasi pada waktu-waktu tertentu bagi para pegawainya, menyelenggarakan

rakan perawatan kesehatan yang bukan hanya untuk kepentingan tenaga kerjanya melainkan pula bagi kepentingan para keluarga di perusahaan ini.

Kebijakan upah di perusahaan ini, selain upah pokok yang diterimanya juga diterapkan lagi tambahan-tambahan upah diluar yang ditentukan itu, seperti insentif bonus, keuntungan sosial, tunjangan-tunjangan.

Perusahaan menyadari sepenuhnya bahwa dengan dipenuhinya keinginan karyawan akan diperoleh banyak keuntungan.

Kepuasan pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi, labour turn over serta angka yang berhasil dikumpulkan oleh penyusun, serta dilakukannya perhitungan hasil dari kuesioner upah dan kepuasan kerja.

Dari tabel II terlihat bahwa tingkat absensi karyawan cukup baik. Hal ini terlihat dari prosentase karyawan yang pulang lebih awal sangat kecil.

Dan dari data absensi dapat dilihat bahwa turn over pegawai tidak ada. Ini berarti bahwa karyawan dibagian construction telah mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan itu.

Tabel II
Daftar Absensi Karyawan
Bagian Pumping PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA
(Dalam Prosentase)

1992	Jumlah Pegawai	Sakit	Ijin	Alpha	Scorsing
Januari	50	0,070	0,050	0,010	0,030
Pebruari	50	0,050	0,040	0,020	-
Maret	50	0,060	0,060	0,020	-
April	50	0,040	0,010	0,050	-
M e i	50	0,070	0,060	0,030	-
Juni	50	0,060	0,020	0,040	-
Juli	50	0,060	0,030	-	-
Agustus	50	0,070	0,050	0,040	-
September	50	0,080	0,050	0,040	-
Oktober	50	0,090	0,040	0,020	-
Nopember	50	0,050	0,010	-	-
Desember	50	0,050	0,020	0,030	-

Sumber : PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA
 Cileungsi Bogor.

4.2.1. Analisa Statistik

Untuk mengetahui adanya pengaruh upah dan kepuasan kerja karyawan bagian construction pada PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA, Cileungsi Bogor, penyusun disini mengambil penelitian di salah satu bagian construction, yaitu di bagian Pumping. Adapun perhitungan yang penyusun pakai yaitu Analisis Statistik Regresi dan Koefisien Korelasi.

Persamaan regresi linier ini ditunjukkan oleh persamaan : $\bar{Y} = a + b\bar{X}$.

Untuk menentukan persamaan regresi untuk perubahan respon kepuasan kerja (Y) dengan perubahan prediktor upah kerja (X), digunakan persamaan $\bar{Y} = a + b\bar{X}$ apabila regresi itu linier.

Untuk memperoleh koefisien-koefisien a dan b dipergunakan rumus-rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \bar{Y} = a + b\bar{X}$$

Dari hasil penelitian yang dicantumkan dalam tabel di mana :

X	=	740	\bar{X}	=	14,8
Y	=	2.201	\bar{Y}	=	44,02
XY	=	33.176	$\sum X^2$	=	11.542
$\sum Y^2$	=	99.967	n	=	50

Maka diperoleh :

$$b = \frac{33,176 - (740) - (2201)}{11542 - (740)^2}$$

$$a = 28,93$$

$$\text{Diperoleh } Y = 28,93 + 1,08X$$

Secara diagram dapat dilihat di halaman berikut.

Koefisien b dinamakan koefisien arah daripada re-

gresi yang menyatakan perubahan variabel Y untuk setiap

perubahan variabel X sebesar satu unit.

Perubahan Y merupakan pertambahan, apabila b bertanda

positif.

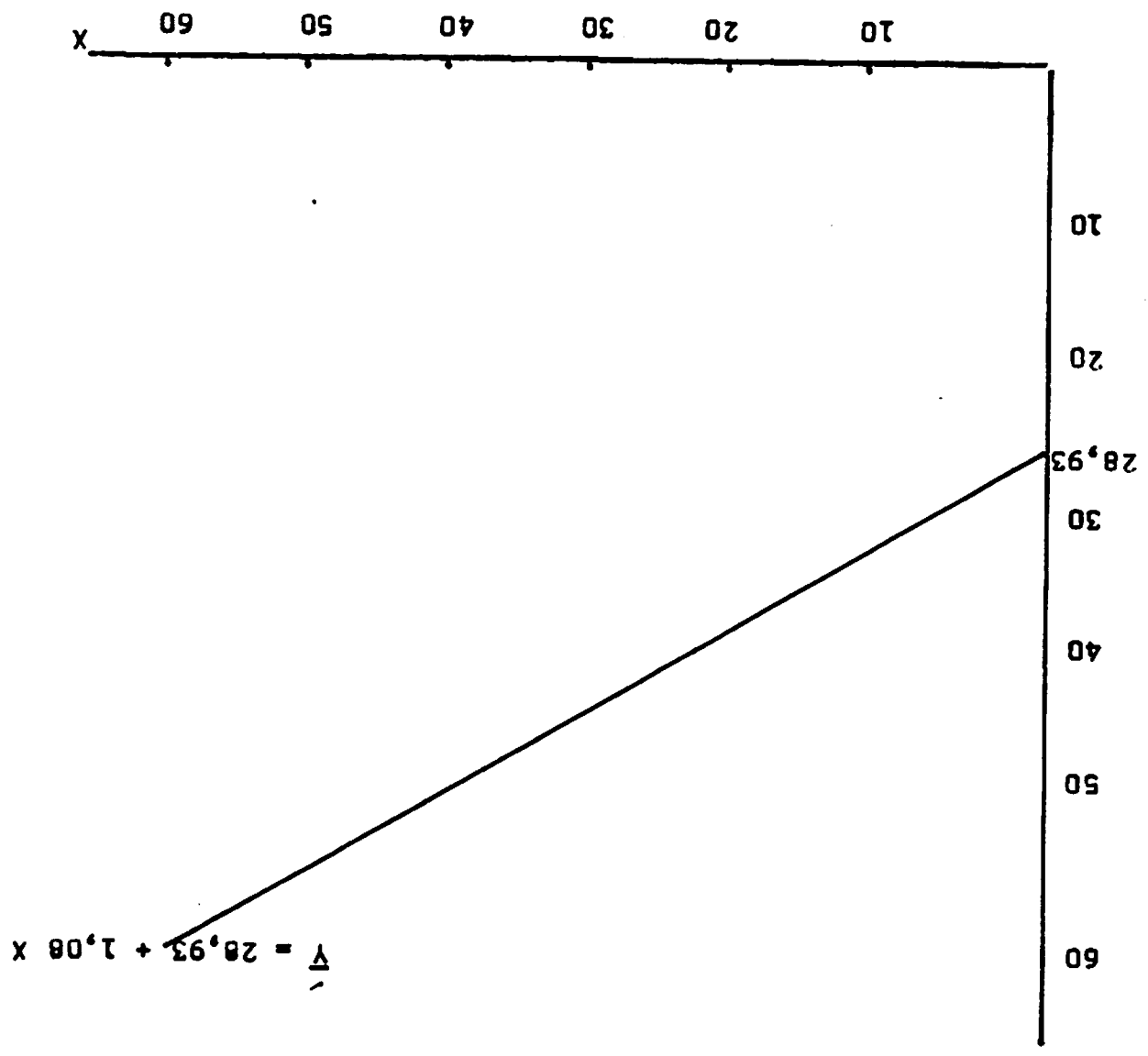
Skor Upah (X) dan Kepuasan Kerja (Y)
Setelah Dikelompokkan

Tabel III

No.	UP (X)	KK (Y)	XY	X ²	Y ²
1.	14	38	532	196	1.444
2.	12	47	564	144	2.209
3.	14	52	728	196	2.704
4.	18	44	792	324	1.936
5.	12	39	468	144	1.521
6.	21	52	1.092	441	2.704
7.	15	48	720	225	2.304
8.	15	40	600	225	1.600
9.	19	50	950	361	2.500
10.	13	45	585	169	2.025
11.	21	54	1.134	441	2.916
12.	13	38	494	169	1.444
13.	12	40	480	144	1.600
14.	11	29	319	121	841
15.	10	46	460	100	2.116
16.	14	49	686	196	2.401
17.	15	52	780	225	2.704
18.	11	35	385	121	1.225
19.	12	33	396	144	1.089
20.	14	42	588	196	1.764

Sumber : PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA, Cibeunghing Bogor.

No.	UP (X)	KK (Y)	XY	X ²	Y ²
21.	14	60	6.840	196	3.600
22.	23	55	1.265	529	3.025
23.	14	42	588	196	1.764
24.	15	39	585	225	1.521
25.	14	64	896	196	4.096
26.	19	59	1.121	361	3.481
27.	15	36	540	225	1.296
28.	12	41	492	144	1.684
29.	13	44	572	169	1.936
30.	12	37	444	144	1.369
31.	12	34	408	144	1.156
32.	14	43	602	196	1.849
33.	20	34	680	400	1.156
34.	14	36	504	196	1.296
35.	23	57	1.311	529	3.249
36.	15	41	615	225	1.687
37.	11	30	330	121	900
38.	11	36	396	121	1.296
39.	14	48	1.372	196	2.304
40.	12	40	480	144	1.600
41.	15	46	690	225	2.116
42.	24	44	1.056	576	1.936
43.	11	56	616	121	3.136
44.	15	46	690	225	2.116
45.	14	47	658	196	2.209
46.	13	41	533	169	1.681
47.	15	38	570	225	1.444
48.	13	40	520	169	1.600
49.	21	49	1.029	441	2.401
50.	16	45	720	256	2.025



analisis statistik tersebut yaitu kebijakan upah mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kepuasan kerja pegawai dan hubungannya dapat dilihat dalam grafik yang digambarkan

Dari keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis statistik tersebut yaitu kebijakan upah mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kepuasan kerja pegawai dan bagian construction dipengaruhi oleh kebijakan upah dan nilai ini berarti 19,36% dari kepuasan kerja pegawai di-

19,36 % koefisien determinasinya, maka diperoleh hasil 0,1936 atau r tabel cukup kuat, dan bila dilanjutkan dengan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,44, berarti bahwa hubungan antara koefisien korelasi dan pengujian tersebut, dimana

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}}{\sqrt{\frac{50 \times 33.176 - 740 \times 2201}{50 \times 11542 - (740)^2}}}$$

$$= \frac{\sqrt{50 \times 99967 - (2201)^2}}{50 \times 33.176 - 740 \times 2201} = 0,44$$

pat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Koefisien korelasi dari persamaan $Y = 2,93 + 1,08 X$ dan -1 sampai $+1$.
 negatif atau nol, tetapi nilainya harus berkisar antara -1 sampai $+1$.
 maka diperlukan analisis korelasi dimana harganya bisa positif, negatif atau nol, tetapi nilainya harus berkisar antara -1 sampai $+1$.

an upah kerja dengan kepuasan kerja dari persamaan :
 $\bar{Y} = a + bX$ dimana diperoleh persamaan $Y = 28,93 + 1,08 X$,
 Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara pemberi-

secara garis lurus atau secara regresi linier.

Dari hasil penelitian ternyata bahwa kebijaksanaan upah yang diterapkan oleh perusahaan memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai. Ini semuanya dikarenakan oleh perusahaan dalam memberikan upah selalu memperhatikan faktor-faktor : Tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian, kemampuan, tanggungjawab, masa kerja, prestasi, kondisi kerja dan lokasi kerja. Selain kebijaksanaan upah yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di bagian production, terdapat hal-hal lain yang menyebabkan pegawai disini mendapatkan kepuasan, yaitu :

1. Jam kerja di PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA tidak terlalu melebihi jam kerja di PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA adalah 8 jam perhari.

Kalaupun ada kemungkinan kerja lembur, itu pun tidak terjalau melampaui karena hanya sewaktu-waktu saja kalau diperlukan. Dengan demikian pegawai mempunyai waktu luang yang cukup istirahat.

2. Beban pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak terlalu tinggi. Sangat jarang terjadi lonjakan pembelian produk yang tinggi dalam waktu singkat dan biasanya dalam pembuatan produk tersebut telah ditetapkan standar produk yang harus dihasilkan. Dengan demikian pegawai dapat bekerja dengan tenang dan teratur sehingga tingkat ketiduan-an dalam bekerja tidak terlampau terasa oleh karyawan.

3. Faktor kesempatan untuk maju dan berkembang serta faktor kesejahteraan kerja memberikan tingkat kepuasan kerja.

Timbulnya kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja di-
 sebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi. Salah
 satu faktor yang dianggap paling mempengaruhi pegawai dalam
 mengembangkan perhatiannya pada perusahaan adalah balas ja-
 sa atas pekerjaannya.
 Untuk itu, perusahaan memilih sistem penetapan upah
 berdasarkan waktu dengan suatu pertimbangan bahwa sistem
 inilah yang dinilai lebih efektif dalam pemberian upah.
 Kebijakan upah penting bagi perusahaan, karena moncer-
 minkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya
 manusianya. Di samping itu, upah sering merupakan komponen
 biaya yang paling besar dan penting.
 Bila sistem pengupahan diberikan secara benar, para
 karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk monce-
 pai sasaran-sasaran organisasi.
 Upah penting bagi karyawan sebagai individu karena be-
 sahnya upah mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di anta-
 ra para karyawan itu sendiri, kelurga dan masyarakat.
 Tingkat upah absolut karyawan monontukan segala kehidupan-
 nya, sedangkan upah relatif monunjukkan status, martabat dan
 harga mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan monandung
 upah mereka tidak monedai, prestasi kerja, motivasi, dan
 kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

RANGKUMAN

BAB V

Dalam penentuan upah, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh yaitu : Permintaan dan penawaran, serikat buruh, kemampuan membayar, produktivitas, biaya hidup dan kebijaksanaan pemerintah.

Pemberian upah dalam perusahaan berpegang kepada usaha pemuasan akan kebutuhannya sehari-hari. Akan tetapi, di samping upah ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, berbakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dijelaskan bahwa faktor-faktor dapat meningkatkan kepuasan kerja di mana akan mempengaruhi tingkat produktivitas.

Oleh karena itu dalam menentukan kebijakan upah, perusahaan telah memperhatikan faktor-faktor penting yaitu,

tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, keahlian, kemampuan, tanggung jawab, prestasi, kondisi kerja, lokasi

kerja.

Kepuasan kerja di PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA khususnya di bagian production memuaskan. Hal ini dapat kita lihat dalam tabel I dimana dari sejumlah angket tentang kepuasan kerja yang berhasil disusun kumpulkan, di dapat 22% hasilnya sangat memuaskan dan 40% memuaskan sedangkan 28% cukup memuaskan serta 10% kurang memuaskan dan tidak ada responden yang menyatakan tidak memuaskan.

Pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian production PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA dapat dilihat dari persamaan regresi : $Y = 28,93 + 1,08X$ yang telah diuji koefisiennya.

Dengan demikian upah merupakan sesuatu yang dianggap sebagai alat ukur yang nyata guna mengukur kepuasan kerja dan keberhasiannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Sebagaimana yang telah dikemukakan di muka, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kebijakan upah terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hubungan antara variable kebijakan upah dengan variable kepuasan kerja merupakan hubungan yang positif pada tingkat korelasi sebesar 0,44. Ini berarti jika terjadi kenaikan atau penurunan pada variable upah, maka variable kepuasan kerja juga mengalami kenaikan atau penurunan dengan intensitas perubahan yang berarti sehingga hubungan antara dua variable tersebut sangat kuat.
2. Dalam melakukan tugasnya, karyawan di bagian construction dapat menunjukkan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari hasil responden tentang kepuasan kerja yaitu : Sangat memuaskan (22%) dan memuaskan (40%), sedangkan cukup memuaskan (28%) serta kurang memuaskan (10%) dan tidak ada respon yang menyatakan tidak memuaskan.
3. Pengaruh kebijakan upah terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian construction pada PT. BUKA KA TEKNIK UTAMA dapat dilihat dari persamaan regresi :

$Y = 28,93 + 1,08X$ yang telah diuji keberartiannya.

4. Besarnya koefisien detorminasi sebesar 19,36%, berarti kepuasan karyawan dipengaruhi oleh besarnya upah.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran yang didasarkan pada penelitian yang dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

Saran-saran tersebut antara lain :

1. Sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap kebijakan upah yang diberikan kepada pegawai. Hal tersebut perlu dilakukan perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian perhatian pegawai akan tercurahkan sepenuhnya pada pekerjaan mereka, sehingga mereka akan tetap puas terhadap pekerjaannya dan cenderung menimbulkan dampak yang baik pula dalam peningkatan kerja pegawai.

2. Perlu diperhatikan terhadap efisiensi waktu, sehingga tidak terjadi adanya waktu yang terbuang dalam memproduksi suatu produk sehingga tidak terjadi pekerjaan yang terabaikan. Serta kebutuhan terhadap

komponen yang tidak sesuai hendaknya tidak dibeli.
3. Faktor-faktor kepuasan kerja yang kurang memuaskan pada-
wa, perlu diperbaiki seperti promosi. Pimpinan perusa-
naan hendaknya menghargai para pegawai yang telah me-
nyediakan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan.
Sehingga akan mendorong pegawai bekerja lebih giat.

DAFTAR PUSTAKA

1. As'ad, Moh., S.U., Psi., Drs., Psikologi Industri, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta, 1987.
2. Davis, Keith., Human Behavior At Work, Fifth Edition, Mc. Graw-hill Publishing Company 1 th.
3. Flipppo, Edwin B., Personnel Management, Sixth Edition, Mc. Graw-hill Inc., 1984.
4. Hani Handoko T., Drs., Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Liberty Yogyakarta, 1989.
5. Hadi Poerwono, Tata Personalia, Cetakan Kedua, Gita Karya, 1967.
6. Heidjrachman, Ranupandojo, Drs., Suad Husnan, Drs., M.B.A., Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPEE, Yogyakarta, 1984.
7. Ig. Wursanto., Drs., Manajemen Kepegawaian, Pustaka Dian Jakarta, 1985.
8. Manulang, M., Drs., Manajemen Personalia, Cetakan Koenam Ghalia Indonesia, Jakarta.
9. Moekijat., Drs., Manajemen Kepegawaian, Penerbit Alumni Bandung, 1979.
10. Nitisemito, Alex S., Drs., Ec., Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, Cetakan Keempat, 1983.
11. Sikula, Andrew, E., Personnel Administration and Human Resources Management, Wiley Trans, Edition, Jhon Wiley & Sons, Inc. 1981.
12. Sujana., Dr., MA., MSc., Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti, Tarsito, Bandung, 1983.

13. Manajemen Perusahaan Pada Perusahaan, Cetakan Pertama, Penerbit Media Aksara, Jakarta, 1986.

SELAMAT MENGENAL

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan untuk memenuhi persyaratan Ujian Akhir Program Strata-1, Fakultas Ekonomi Manajemen, maka saya mengadakan penelitian mengenai :

" Kebijakan Penetapan Upah Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Contructions P.T. Bukaka Teknik Utama di Cileungsi Bogor "

Karena itu, saya mengharapkan bantuan saudara untuk menjawab semua pertanyaan yang telah saya sediakan. Sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih, atas kesediaan saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi angket (kuesioner) ini.

KUESIONER

Lingkarilah jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara

1. Upah yang saya terima lebih besar daripada yang diterima pegawai di perusahaan lain untuk jenis pekerjaan yang sama :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak tahu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Upah yang saya terima lebih besar daripada yang diterima pegawai lain untuk jenis pekerjaan dan masa kerja yang sama :
 - a. Sangat setuju
 - b. setuju
 - c. Tidak tahu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Sistem upah yang diterapkan perusahaan menurut saudara adalah :
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Sangat kurang
4. Bila dibanding dengan hasil kerja anda, maka upah yang diterima :
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai

- c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Sangat kurang
5. Menurut pendapat saudara bagaimana upah yang saudara terima
- a. Lebih dari cukup
 - b. Cukup
 - c. Pas-pasan
 - d. Kurang
 - e. Sangat kurang
6. Jika hasil pekerjaan yang saya kerjakan sangat baik, maka kesempatan untuk memperoleh tambahan upah secara khusus di P.T. Bukaka Teknik Utama
- a. Selalu ada
 - b. Sering sekali ada
 - c. Kadang-kadang ada
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah ada
7. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan saat ini adalah :
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Buruk
 - e. Sangat buruk
8. Perhatian perusahaan terhadap kesehjateraan pegawai selama bekerja

9. Hubungan antara individu di dalam perusahaan baik antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan menurut saudara
10. Didalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan atasan kepada saya, saya :
11. Apakah yang anda rasakan selama bekerja di perusahaan ini ?
- a. Banyak sekali
b. Banyak
c. Cukup
d. Sedikit sekali
e. Tidak ada
- a. Sangat baik
b. Baik
c. Cukup baik
d. Kurang baik
e. Tidak baik
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Jarang sekali
e. Tidak pernah
- Mengalami kesulitan dalam mengerjakannya.
- a. Sangat memuaskan
b. Memuaskan
c. Cukup memuaskan
d. Kurang memuaskan
e. Tidak memuaskan

12. Bila saya mengalami kesulitan dalam tugas, atasan saya,
- Selalu membantu
 - Sering membantu
 - Kadang-kadang membantu
 - Jarang sekali membantu
 - Tidak pernah mau membantu
13. Bila saya menyampaikan saran dan keluhan kepada atasan saya, maka atasan saya :
- Selalu
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Jarang sekali
 - Tidak pernah
- Memperhatikan saran dan keluhan tersebut
14. Administrasi kepegawaian di P.T. Bukaka Teknik Utama
- Tidak pernah menyulitkan saya
 - Jarang menyulitkan saya
 - Kadang-kadang menyulitkan saya
 - Sering sekali menyulitkan saya
 - Selalu menyulitkan saya
15. Didalam bekerja keselamatan pegawai :
- Selalu mendapatkan perhatian sepenuhnya
 - Sering sekali mendapat perhatian atasan
 - Hanya diperhatikan apabila telah terjadi kecelakaan
 - Jarang sekali mendapat perhatian atasan
 - Tidak pernah mendapatkan perhatian atasan

16. Apabila pemberhentian pegawai terpaksa dilakukan, maka cara penanganan yang dilakukan atasan anda :
- Sangat adil
 - Adil
 - Cukup adil
 - Tidak adil
 - Sangat tidak adil
17. Keadaan peralatan keselamatan kerja di P.T. Bukaka Teknik Utama pada saat ini :
- Baik sekali
 - Baik
 - Cukup baik
 - Buruk
 - Buruk sekali
18. Rasa tanggung jawab saya terhadap kemajuan usaha P.T. Bukaka Teknik Utama
- Besar sekali
 - Besar
 - Cukup
 - Kecil
 - Kecil sekali
19. Program latihan dan pengembangan ketrampilan di P.T. Bukaka Teknik Utama
- Selalu diberikan kepada para pegawainya
 - Sering diberikan kepada para pegawainya
 - Kadang-kadang saja diberikan kepada para pegawainya
 - Jarang diberikan kepada para pegawainya
 - Tidak pernah diberikan kepada para pegawainya

20. Kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi di P.T. Bukaka Teknik Utama
- a. Besar sekali
 - b. Besar
 - c. Cukup besar
 - d. Kecil sekali
 - e. Tidak pernah ada

YAYASAN KARTIKA SILIWANGI PEMBINA UNIVERSITAS PAKUAN

UNIVERSITAS PAKUAN

FAKULTAS EKONOMI

JLN. PAKUAN P.O. BOX 353 TELP. 314918 BOGOR

Nomor : 094.B/D/FE-UP/VII/1993
 Sampiran :
 Perihal : Permohonan Riset

14 Juli 1993

Kepada : Yth. Bapak Pimpinan/Direksi
 PT. Bukaka Tehnik Utama
 Jl. Raya Bekasi Cibinong Km. 19,5
 Cileungsi-Bogor

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, dalam program Studinya adalah menyusun Skripsi.

Mata kuliah yang diambil : Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan judul pembahasan : Kebijakan Penetapan Upah Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Contructions Pada PT. Bukaka Tehnik Utama Di Cileungsi Bogor.

Bersama ini kami hadapkan :

Nama : YETTY DAFYANTI
 Tempat dan Tgl.Lahir : Cipanas, 8 Agustus 1967
 Nomor Mahasiswa/Nirm : 021186243/8641040477
 Jurusan : Manajemen

Bermaksud hendak mengadakan Riset/Observasi ke Perusahaan/Instansi yang Bapak Pimpin.
 Adapun mengenai data yang diperlukan, sepanjang tidak menyangkut rahasia perusahaan.

Besar harapan kami dapat kiranya untuk diizinkan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Dekan,
 Pembantu Dekan. I

EDDY MULYADI S., SE.AP.

