

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan perusahaannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Penelitian ini mengkaji mengenai motivasi kerja karyawan pada bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat yang terletak di daerah Lembang. KPSBU sebagai koperasi penampung susu hasil perahan dari para peternak sapi disekitar Kabupaten Bandung khususnya Kabupaten Bandung Utara, untuk selanjutnya diolah dengan tujuan menghasilkan *core commodity* yang unggul yakni, susu segar yang dihasilkan peternak sebagai produk bermutu tinggi di pasaran.

Motivasi menurut Henry Simamora (1997:212) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Dapat dijelaskan kembali bahwa motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa imbalan.

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Masalah yang sering muncul di perusahaan dan menarik untuk dikaji adalah tidak semua karyawannya mempunyai motivasi kerjayang tinggi. Tingkat motivasi karyawan bukan suatu hal yang bersifat stabil, dimana tingkat motivasi dapat naik ataupun turun secara perlahan maupun drastis. Masing-masing individu berbeda dalam dorongan motivasi dasar mereka dan berbagai perubahan yang terjadi akan timbul akibat dari dorongan situasi yang dihadapi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam mencapai tujuannya akan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Secara tidak langsung motivasi karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan serta meraih tujuannya.

Sarworini (2007:4) mengemukakan bahwa absen pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai. Beberapa faktor lain diantaranya tidak adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi), lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan lain sebagainya. Sedangkan Nitisemito (1992:89) menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja ditandai dengan rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik atau tinggi, *labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokkan.

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1. 1
Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian SDM di KPSBU Jawa Barat
Periode 2010-2012

Tahun	Jumlah Hari Kerja Selama 1 Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan Selama 1 Tahun	Jumlah Ketidakhadiran Seluruh Karyawan Selama 1 Tahun	Jumlah Kehadiran Seluruh Karyawan Selama 1 Tahun	Presentase Ketidakhadiran
2010	312 hari	35 orang	10920hari	759 hari	10161 hari	6.95%
2011	312 hari	35 orang	10920hari	823 hari	10097 hari	7.53%
2012	312 hari	35 orang	10920hari	897hari	10023hari	8.27%

Sumber: Data KPSBU Bagian SDM, Tahun 2013 (data diolah penulis)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) tahun 2010 mencapai 6.95%, selanjutnya pada tahun 2011 mengalami kenaikan mencapai 7.53% dan sama seperti halnya pada 2 tahun sebelumnya naik menjadi 8.27%. Tabel tingkat absensi yang disajikan menunjukkan bahwa terjadi penurunan motivasi pada karyawan KPSBU dalam tahun 2012. Informasi di atas mengindikasikan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya di kantor. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Keterangan tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya tingkat kedisiplinan karyawan. Target produksi yang ditetapkan oleh KPSBU Jawa Barat seperti terlihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1. 2
Data Pasokan atau Bahan Mentah Susu di KPSBU Jawa Barat
Periode 2010-2012

Tahun	Satuan	Pasokan/Bahan Mentah Susu		Satuan	Pasokan/Bahan Mentah Susu	
		Target	Realisasi		Target (%)	Realisasi (%)
2010	Liter	45.451.850	42.980.340	%	100	94.56
2011		46.902.500	43.437.435		100	92.62
2012		48.350.200	44.341.530		100	91.70

Sumber: Data KPSBU Bagian SDM, Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas pada tahun 2010 KPSBU Jawa Barat menargetkan total pasokan susu 45.451.850 Liter per tahun, ternyata yang terealisasi adalah sebanyak 42.980.340 Liter per tahun atau 92.62%, tahun 2011 KPSBU Jawa Barat mencoba untuk meningkatkan target pasokan susu menjadi 46.902.500 Liter per tahun, ternyata hasil yang dapat terealisasi yaitu mencapai 43.437.453 Liter per tahun atau 92.62%. Pada tahun 2012 KPSBU Jawa Barat mencoba untuk meningkatkan target produksinya menjadi 48.350.200 Liter per tahun, ternyata hasil yang dapat terealisasi dibawah target yaitu 44.341.530 Liter per tahun atau 91.70%. Dapat dijelaskan bahwa pada setiap tahun pasokan susu yang diterima dari pemasok/peternak susu tidak sesuai dengan yang di targetkan KPSBU Jawa Barat.

Tabel 1.4 memberikan informasi bagaimana tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan KPSBU Jawa Barat yaitu :

Tabel 1. 3
Data Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Karyawan Bagian SDM
diKPSBU Jawa Barat Tahun 2012

No	Tingkat Pendidikan	Karyawan	Persentase (%)	Masa Kerja	Karyawan	Persentase (%)
1.	SD	5 orang	14	> 40 tahun	-	0
2.	SMP	6 orang	17	31 – 40 tahun	-	0
3.	SMA	12 orang	34	21 – 30 tahun	3 orang	9
4.	D3	5 orang	14	11- 20 tahun	14 orang	40
5.	S1	7 orang	20	1 – 10 tahun	18 orang	51
		35 orang	100		35 orang	100

Sumber : Data KPSBU Bagian SDM, Tahun 2013

Rumus tingkat pendidikan : $\frac{\text{Karyawan (tingkat pendidikan)}}{\sum \text{Karyawan}} \times 100 \%$

Rumus masa kerja : $\frac{\text{Karyawan (masa kerja)}}{\sum \text{Karyawan}} \times 100 \%$

Table di atas memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan KPSBU. Dapat diuraikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SD 14%, SMP 17%, SMA 34%, D3 14% dan S1 20%. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata karyawan berada pada tingkat pendidikan SMA artinya perlu adanya pemberian motivasi yang lebih kepada karyawan untuk melanjutkan tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Tentunya ini akan berdampak pada kinerja karyawan dan akan berdampak pula pada produktivitas di KPSBU.

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel diatas juga memberikan informasi mengenai masa kerja karyawan KPSBU, karyawan dengan masa kerja > 40 tahun 0%, karyawan dengan masa kerja 31 – 40 tahun 0%, karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun 9%, karyawan dengan masa kerja 11 – 20 tahun 40% dan karyawan dengan masa kerja 1 – 10 tahun 51%.

Fenomena diatas didukung pula dengan hasil wawancara dengan salah satu staf karyawan pada Bagian SDM pada hari sabtu 23 february 2013 diperoleh hasil bahwa diduga motivasi kerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat belum cukup optimal, besaran nilai imbalan yang di berikan oleh koperasi belum sesuai dengan beban pekejaan yang di pikul karyawannya. Gaji yang diberikan masih belum mencukupi KHL (Kebutuhan Hidup Layak) karyawan. Kemudian diterangkan juga bahwa “Gaji pokok yang diberikan kepada karyawan mengikuti Peraturan kepegawaian melalui Upah Minimum Kabupaten (UMK)” tahun 2013 sebesar Rp. 1.388.333 (SK terlampir) (sumber: bagian SDM). Fenomena ini ditandai oleh efektifitas dan efisiensi penggunaan waktu dalam bekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dan imbalan yang diberikan, kemudian masih kurangnya kemampuan beberapa karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga kerap sekali karyawan melakukan kelalaian dan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, pemberian bonus seperti tunjangan-tunjangan yang tidak merata atau kurang adil sehingga karyawan dalam bekerjapun merasa tidak memiliki motivasi lebih, dan terkadang dalam satu tahunnya ada beberapa bulan terjadi keterlambatan SK tentang penggajian dari

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kantor pusat ke staf sub bagian personalia sehingga gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Winardi (1992:56):

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor internal (persepsi individu, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, keSetujuan kerja) dan eksternal (jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, situasi lingkungan, sistem imbalan)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya ada sistem imbalan/sistem penggajian. Oleh karena itu sistem panggajian menjadi salah satu faktor yang menarik dan penting untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Sistem penggajian merupakan salah satu aspek alamiah yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sehari-hari yang dimana saat ini dalam kehidupan bermasyarakat nilai nominal rupiah ssangan dibutuhkan oleh seluruh karyawan di masyarakat.

Beberapa fakta di lapangan menunjukkan bahwa seorang karyawan sering berpindah-pindah kerja karena sistem penggajian pada tempat ia bekerja tidak sesuai atau tidak memadai. Walaupun ia merasa suka dengan pekerjaannya tapi karena gajinya tidak memadai mau tidak mau ia akan pindah. Tetapi ada pula fakta lain menyodorkan bahwa sebagian kecil orang betah di suatu tempat kerja karena merasa nyaman dengan situasi yang ada meskipun dari segi pendapatan (*take home pay*) kurang memuaskan.

Penelitian ini akan meneliti masalah pelaksanaan sistem penggajian dan motivasi kerja karyawan pada bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong. Salah satu faktor pendorong tersebut adalah pelaksanaan sistem penggajian. Armstrong dan Murlis (2001:70) bahwa sistem penggajian adalah pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Masalah penggajian adalah masalah yang pelik, sebab masalah ini tidak saja menyangkut berapa rupiah seorang karyawan atau manajer harus digaji atas pekerjaannya, melainkan juga mempunyai implikasi yang sangat luas baik dalam rangka sistem kepegawaian yang berlaku, bobot pekerjaan yang diemban, maupun kaitan moral dan tanggungjawab sosial organisasi atas hidup karyawan dan keluarganya. Karena itu tidak mengherankan bila sistem penggajian yang berlaku di perusahaan-perusahaan/organisasi hampir tidak pernah ditemukan seragam sebab memang kondisional.

Armstrong dan Murlis (1994:1) mengemukakan bahwa di negara kita ini masing-masing organisasi/perusahaan mempunyai sistem penggajian yang sangat berbeda-beda. Sebagian perusahaan mencoba menerapkan sistem perusahaan induk, sebagian lain mencoba menyusun tingkatan dan sistem penggajian yang dirasa cocok untuk organisasinya, kemudian yang terakhir ini sering tidak dilandasi pertimbangan yang multidimensional, sehingga lebih banyak bersifat kira-kira, bahkan dikaitkan dengan indeks biaya hidup yang standar pun tidak, akibatnya karyawan yang dirugikan.

Sistem penggajian yang diharapkan oleh perusahaan adalah sistem penggajian yang dapat mengurangi biaya produksi dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan membutuhkan sistem penggajian yang adil dan

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

taat azas. Penerapan sistem penggajian yang telah diterapkan di KPSBU Jawa Barat perlu dikaji kembali oleh perusahaan untuk dapat mengetahui sejauh mana sistem penggajian tersebut mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu staf karyawan pada Bagian SDM pada hari sabtu 23 february 2013 sistem penggajian yang diterapkan oleh KPSBU menggunakan sistem penggajian skala tunggal. Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985:111) dalam buku Harbani Pasolong (2011:164), Sistem penggajian skala tunggal yaitu suatu sistem penggajian dengan memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat/golongan sama, dengan tidak memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas.

Dibawah ini adalah tabel klasifikasi golongan karyawan di KPSBU Jawa Barat:

Tabel 1. 4
Tabel Klasifikasi Golongan Karyawan

No	Tingkat Pendidikan	Golongan	Besaran (Rp)		
			Th. 1	Th. 2	Th. 3
1.	SD	I-A	1.031.600	1.037.100	1.042.600
2.	SMP	II-A	1.063.300	1.068.800	1.078.400
3.	SLTA	III-A	1.099.000	1.110.000	1.121.000
4.	D3	IV-A	1.177.400	1.199.400	1.221.400
5.	Sarjana	V-A dan V-B	1.262.600/ 1.362.600	1.294.300/ 1.394.300	1.342.400/ 1.442.400

Sumber :Data KPSBU Bagian SDM, Tahun 2013

Keterangan : Besaran gaji pada tiap golongan terlampir

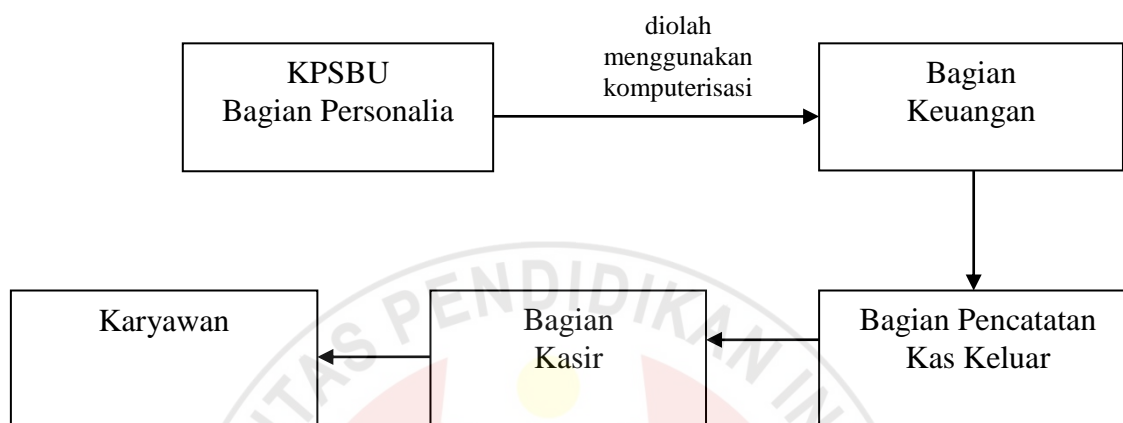
Berikut adalah gambar alur pelaksanaan sistem penggajian yang di

terapkan oleh KPSBU sampai ke tangan karyawan :

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 1. 1
Alur Pelaksanaan Sistem Penggajian KPSBU Jawa Barat

Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa alur pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan sebagai berikut :

1. Data kehadiran seluruh karyawan yang berupa rekapan perhari, pada tanggal cut off sudah diperiksa ulang tentang kebenarannya oleh bagian personalia dan siap dijadikan data penggajian.
2. Bagian keuangan menepima data kehadiran dari bagian personalia yang sudah valid untuk diproses penggajiannya orang perorang.
3. Bagian keuangan menghitung kasbon karyawan dan mengoreksi gaji baik yang gajinya ada kenaikan, atau yang ada perubahan status pendidikan
4. Bagian keuangan membuat slip gaji dan daftar gaji seluruh karyawan dan di serahkan kepada bagian pencatatan kas keluar
5. Bagian pencatatan kas keluar mencatat keluarnya uang kas koperasi untuk pemberian gaji yang akan diberikan pada karyawan.
6. Apabila bagian pencatatan kas keluar menemukan terdapat kesalahan hitung atau salah ketik, harus segera mengembalikannya ke bagian keuangan atau cancel.

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7. Apabila bagian pencatatan kas keluar hasil evaluasinya tidak menemukan kesalahan pada daftar gaji/ slip gaji tersebut, maka wajib menandatangani slip gaji sebesar jumlah gaji seluruh karyawan lalu menyerahkannya kepada pimpinan
8. Pimpinan menerima dan menandatangani daftar gaji seluruh karyawan
9. Slip gaji dan gaji dapat di ambil di bagian kasir secara tunai oleh karyawan
10. Selesai

Sistem penggajian yang diberikan tidak hanya materil berupa uang/gaji pokok, ada kompensasi tambahan seperti tunjangan peralatan, upah lembur, tunjangan sembako, insentif, jasa pelayanan yang diberikan diakhir tahun dan dinilai berdasarkan motivasi kerja karyawan dan imbalan non materil seperti penghargaan. Jasa pelayanan didapat dari hasil penilaian kinerja karyawan oleh masing-masing kepala bagian yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan setiap hari kerja, tetapi dalam bentuk tidak tertulis yang nantinya akan diakumulasikan pada saat waktu penilaian dengan menggunakan angket penilaian yang dipegang oleh masing-masing kepala bagian. Di dalam angket penilaian kinerja karyawan terdapat score nilai pada setiap pertanyaan yang nantinya akan dijumlahkan secara keseluruhan dan score inilah yang menentukan karyawan berada di grade mana. Penilaian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja atau motivasi kerja karyawan KPSBU Jawa Barat. Dasar perhitungan jasa pelayanan karyawan KPSBU Jawa Barat mengacu pada SOP yang ditentukan oleh besarnya tingkat prestasi yang dihitung setiap tahun. Adapun bentuk dan hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Dan Jasa Pelayanan (Bonus) Karyawan Bagian SDM di KPSBU Jawa Barat.:

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan pada lampiran 2 tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang memiliki kategori B (Grade 2) berjumlah 7 orang, karyawan memiliki rata-rata nilai C (Grade 3) sebanyak 21 orang, kategori D (Grade 4) berjumlah 7 orang. Pada dasarnya perusahaan telah menetapkan target seluruh karyawannya berada pada tingkat Grade 2 dan Grade 3, tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang berada pada tingkat Grade 4 dengan jumlah 7 orang, hal ini menunjukkan minimnya peningkatan hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat kendala dalam peningkatan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh sistem penggajian yang masih belum memenuhi segala kebutuhan karyawan baik material atau non material yang dapat memacu pada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Sehingga berpengaruh terhadap proses pencapaian suatu tujuan perusahaan yang belum tercapai. Ketentuan untuk setiap grade dapat dilihat pada tabel 1.6 :

Tabel 1. 5
Data Ketentuan Grade Karyawan di KPSBU Jawa Barat Tahun 2012

Nilai	Grade	Ketentuan Pengali	Nominal
> 400	Grade I	3.50 dikali tarip	Rp. 1.000.000,-
> 351 – 400	Grade II	3.25 dikali tarip	Rp. 950.000,-
> 251 – 350	Grade III	3.00 dikali tarip	Rp. 900.000,-
> 200 – 250	Grade IV	2.75 dikali tarip	Rp. 850.000,-
< 200	Grade V	2.50 dikali tarip	Rp. 800.000,-

Sumber: Data KPSBU Bagian SDM, Tahun 2013

Data tabel 1.6 memberi informasi bahwa karyawan yang berada pada Grade I akan mendapat jasa pelayanan sebesar Rp. 1.000.000, Grade II akan mendapat jasa pelayanan sebesar Rp. 950.000, Grade III akan mendapat jasa

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pelayanan sebesarRp. 900.000, Grade IV akan mendapat jasa pelayanan sebesarRp. 850.000, dan Grade V akan mendapat jasa pelayanan sebesarRp. 800.000.

Dari beberapa penjelasan diatas memperlihatkan bagaimana pentingnya kesejahteraan faktor gaji/imbalan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dari itu apabila kebijakan sistem gaji diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kemajuan perusahaan.

Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan yang terjadi di dalamnya. Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, maka dari itu penulis tertarik menulis dan mengkaji lebih dalam mengenai pelaksanaan sistem penggajian yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun judul penelitian tersebut adalah **“Pengaruh Pelaksanaan Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah motivasikerja karyawan yang ditinjau dari pelaksanaansistem penggajian di KPSBU. Dimana pelaksanaan sistem penggajian koperasi merupakan ketetapan cara atau usaha dalam memberikan sesuatu gaji, imbalan, upah, penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukan dengan baik dan benar. Secara terperinci identifikasi masalah

dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan penelitian sebagai berikut :

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Bagaimana gambaran tingkat Pelaksanaan Sistem Penggajian Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat ?
2. Bagaimana gambaran tingkat Motivasi Kerja Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang Pengaruh Pelaksanaan Sistem Penggajian dan Motivasi Kerja Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelaksanaan Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat Pelaksanaan Sistem Penggajian Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat Motivasi Kerja Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat.

Fitri Wulansari, 2013

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bagian SDM di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai keilmuan dibidang organisasi dan manajemen perkantoran khususnya mengenai pelaksanaan sistem penggajian yang dapat berpengaruh bagi motivasi kerja karyawan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif dalam membenahi pelaksanaan sistem penggajian untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh pelaksanaan sistem penggajian terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.