

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

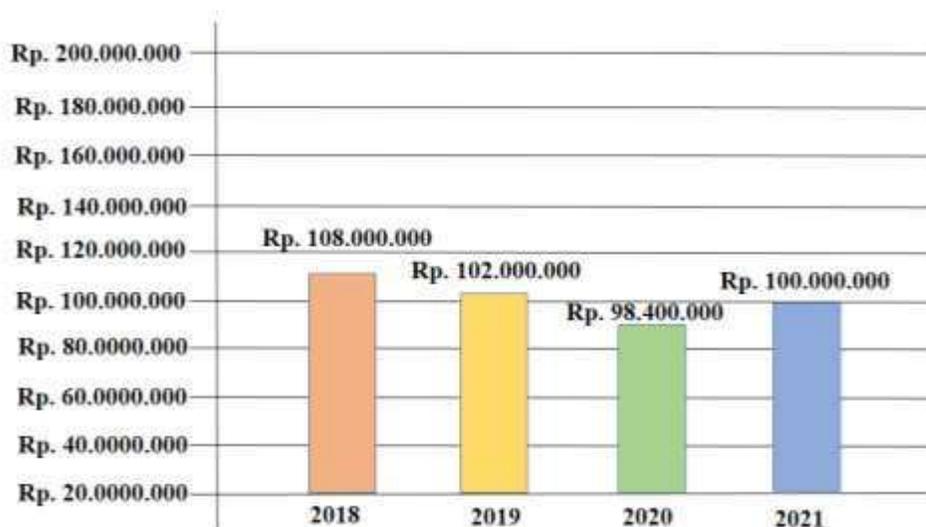
### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan usaha di bidang otomotif akhir-akhir ini terus mengalami peningkatan. Untuk mempertahankan usahanya tentu diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkompeten. Menurut Sadli Samsudin (2010) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Pengelolaan sumber daya manusia harus sesuai dengan norma-norma yang berlaku dimasyarakat dengan memberikan rasa keadilan kepada semua karyawan yang terlibat. Hal utama yang harus diperhatikan oleh pemilik usaha adalah memprioritaskan kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (1998) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan merupakan satu upaya penting dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka fungsi suatu usaha dapat berjalan dengan baik, tentu ini memberikan kemudahan bagi usaha dalam mencapai tujuannya. Menurut Darmawan (2013) kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengertian upah menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja

kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau atas jasa yang telah atau akan dilakukan . Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem upah yang di terapkan pada Sinar Rahayu Motor menggunakan sistem pengupahan menurut waktu yaitu perhari sangat ditentukan oleh banyak barang yang terjual dan di pasang. Berikut data penjualan dari sinar rahayu motor :



**Gambar 1. 1 Grafik Penjualan Sinar Rahayu Motor 2018-2021**

Sumber: Data Diolah 2022

Pada grafik 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi penjualan dari tahun 2018 hingga 2021. Terjadi penurunan penjualan secara berturut-turut dari tahun 2018 ke tahun 2020. Dari data di atas dapat dilihat bahwa belum seimbang nya penjualan barang pada sinar rahayu motor akibat dari adanya pandemic covid-19 yang menyebabkan upah yang diterima oleh pegawai mengalami penurunan dikarenakan sistem upah yang diterapkan yaitu menurut hasil kerja yang telah di selesaikan perharinya. Upah sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan ketika upah yang belum seimbang membuat pemenuhan kebutuhan mereka yang tidak tercukupi sedangkan kebutuhan pokok yang terus naik. Kepuasan kerja merupakan sebuah

kondisi akhir yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya (Winardi, 2004).

Berikut data kepuasan kerja pada Sinar Rahayu Motor :

**Tabel 1. 1**  
**Data Kepuasan Kerja karyawan Sinar Rahayu Motor**

No.	Indikator	Rata-Rata Skor	Keterangan
1.	Pekerjaan itu sendiri ( <i>The work itself</i> )	4.22	Rendah
2.	Pembayaran ( <i>pay</i> )	4.32	Tinggi
3.	Promosi ( <i>promotion</i> )	4.50	Tinggi
4.	Supervisi ( <i>supervision</i> )	4.36	Tinggi
5.	Rekan Kerja ( <i>co-workers</i> )	4.50	Tinggi
		4.36	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Dari data di atas menunjukkan kepuasan kerja karyawan Sinar Rahayu Motor yang dilihat dari setiap indikator. Nilai rata-rata skor indikator Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*) yaitu 4.22 termasuk kategori rendah dikarenakan kurang puasnya karyawan pada jenis pekerjaan yang ada pada Sinar Rahayu Motor. Dengan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dan sulitnya karyawan dalam mencari pekerjaan menyebabkan karyawan tetap harus bekerja walaupun tidak puas dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata skor Pembayaran (*pay*) yaitu 4.32 menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, nilai rata-rata skor Promosi (*promotion*) menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, nilai rata-rata skor Supervisi (*supervision*) menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, dan nilai rata-rata skor Rekan Kerja (*co-workers*) menunjukkan tingkat kepuasan tinggi.

Kepuasan kerja karyawan yang baik akan terciptanya iklim kerja yang baik dan turut memberikan kontribusi dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Darmawan (2013) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji/upah, rekan

kerja, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja dan aturan-aturan. Upah mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Prawito.S.H (2014) menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada bagian inseminasi buatan kesehatan hewan koperasi peternakan sapi Bandung Barat (KPSBU) Jawa Barat. Kemudian di dukung oleh penelitian dari I nyoman.P.J (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan upah terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di cv. Putra Tunggal Jaya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang akan di tuangkan dalam sebuah skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SINAR RAHAYU MOTOR”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran umum Upah dan Kepuasan Kerja Pada Sinar Rahayu Motor?
2. Bagaimana pengaruh Upah terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Rahayu Motor?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum Upah dan Kepuasan Kerja pada Sinar Rahayu Motor
2. Untuk mengetahui pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rahayu Motor

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Adapun kegunaan secara teoritis dan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan sebagai sumber informasi perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan untuk memperkuat penelitian ya ng sebelumnya.

##### **2. Secara Praktis**

###### **a. Bagi Usaha**

Penelitian ini di harapkan agar dapat menjadikan masukan dan bahan evaluasi yang berharga bagi pelaku usaha dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

###### **b. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan, untuk selanjutnya melakukan penelitian yang lebih baik dan juga dapat menjadi sarana dalam mengimplementasikan ilmu kewirausahaan yang telah di dapat selama perkuliahan.