

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Upah

Menurut Mangkunegara (2013) Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, per hari, dan per setengah hari. Menurut UU 13/2003 pasal 1 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tututan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara-negara yang sudah maju bila tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh itu biasanya mereka seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah (Turagan, dkk, 2017).

Menurut Suwatno dan Priansa (2013) Upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. (Mulyadi, 2013).

2.1.2 Syarat-Syarat Upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik Nitisemito (1997) antara lain :

- 1) Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya Karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka -angka produksi karyawan.
- 2) Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
- 3) Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.

- 4) Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

2.1.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Upah

Menurut Justine T. Sirait (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah 25 akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

- 2) Serikat pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

- 3) Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

- 4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

- 5) Biaya hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

- 6) Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

2.1.4 Indikator- Indikator Upah

Indikator-indikator Upah menurut As`ad (1998) antara lain :

- 1) Sistem pengupahan

Sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.

2) Sistem upah menurut produksi

Sistem upah menurut produksi adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja.

3) Sistem upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas adalah cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pekerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4) Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem upah menurut kebutuhan adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak kekurangan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Robbins (2011) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian seorang karyawan. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut dan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi

(Luthans, 2006). Menurut Hasibun (2005) Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Jex and Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda.

2.1.6 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2014) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan
- 2) Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
- 4) Faktor Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi.

2.1.7 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Smith & Hobin (2006) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1) Pekerjaan itu sendiri (The work itsef)

Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang berarti, bermanfaat dan penting maka cenderung akan menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, kebebasan dan umpan balik mengenai

betapa baik pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang.

2) Pembayaran (*pay*)

Pembayaran yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Apabila pembayaran yang didapat karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pembayaran kemungkinan akan menghasilkan kepuasan.

3) Promosi (*Promotion*)

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi. Pada saat di promosikan karyawan pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Proses kenaikan jabatan yang adil dan dilakukan secara terbuka juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4) Supervisi (*Supervision*)

Supervisi yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Rekan kerja (*co-workers*)

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan, aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

2.2 Peneliti Terdahulu

Merujuk kepada penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menjadikan penelitian dalam Tabel 2.1 berikut sebagai dasar rujukan.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	I Nyoman Parta Jaya (2015).	Pengaruh upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di cv. Putra Tunggal Jaya .	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Karakteristik pekerjaan • Kepuasan kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di cv. Putra Tunggal Jaya .
2.	As'ad Amiruddin (2015)	Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari upah dan lingkungan kerja pada PT. Jaya Asri	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Lingkungan Kerja • Kepuasan kerja 	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015, artinya jika upah semakin tinggi,
		Garmino Karanganyar.		lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015 semakin tinggi pula.
3.	Umar, Akmal (2012)	Pengaruh Upah, dan Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota	<ul style="list-style-type: none"> □ Upah □ Motivasi Kerja □ Kepuasan Kerja 	Upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kepuasan kerja pekerja cenderung meningkat

4.	Grund, C., & Sliwka, (2021).	<i>The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction – Empirical Evidence and Theoretical Implications</i>	<i>Wage Job Satisfaction on</i>	<i>The result of this research is that job satisfaction is highly dependent on the relative wage increase and the absolute wage level.</i>
5.	Kara, D. & Murrmann, S. k. (2001).	<i>The Effects of Wage Differences on Employee Job Satisfaction in the Lodging Industry</i>	<i>Wage Job Satisfaction on</i>	<i>Wages have a significant effect on job satisfaction for female employees in the Turkish lodging industry.</i>
6.	Lydon, R., & Chevalier, A. (2001).	<i>Estimates of the Effect of Wages on Job Satisfaction</i>	<i>the Wage Job Satisfaction</i>	<i>The results of this study are wages have a significant effect on employee job satisfaction</i>
7.	Prawito, H. (2014).	<i>S. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada bagian</i>	<i>Upah Kepuasan Kerja</i>	<i>Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada bagian inseminasi buatan kesehatan hewan koperasi peternakan sapi</i>

		Inseminasi buatan kesehatan hewan koperasi peternakan sapi Bandung Utara (KPSBU) JABAR		Bandung utara (KPSBU) JABAR.
8.	Insan, A. N. (2020).	Upah dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)	Upah Kepuasan kerja	Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada karyawan swalayan yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar provinsi Sulawesi Selatan
9.	Rika Rezki Lubis (2018)	Hubungan tingkat Kepuasan karyawan (Studi kasus gudang ikan asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai)	Upah Kepuasan Kerja	Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada gudang ikan asin rejeki maju kota Tanjung Balai.
10.	Andrian Pratama Putra (2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan usaha tempurumahan UD. Jaya Agung.	Upah Hubungan kerja Rekan Kerja	Upah, hubungan kerja rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan usaha tempurumahan UD. Jaya Agung

Study kasus:

Desa Bangun Sari,
Kec.
Tanjung Morawa,
Kab.
Deli Serdang)

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu penelitian ini menguji pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan sinar rahayu motor. Objek penelitian ini berlokasi di Kabupaten Bandung khususnya di majalaya. Penelitian dengan judul ini cukup baru khususnya di kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu upah sebagai variable x dan kepuasan kerja sebagai variable y.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif yang dimana data dikumpulkan dengan cara kuesiner, observasi, dan studi kepustakaan.

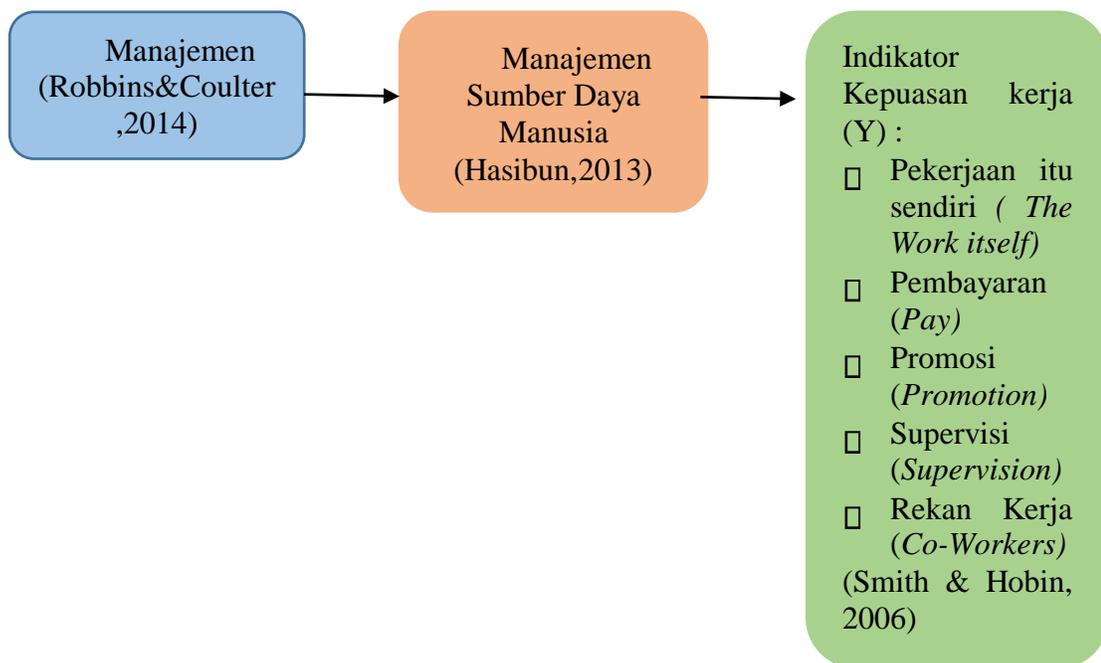
2.3 Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini di bentuk dari adanya saling ketergantungan antara variable yang dianggap penting untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan variable Upah sebagai variable Independent dan Kepuasan Kerja sebagai variable dependen.

Menurut Robbins & Coulter (2014) Manajemen adalah pengkoordinasian atas pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibun (2017) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara

(2013) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah memprioritaskan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Prayogo (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Menurut Darmawan (2013) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji/upah, rekan kerja, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja dan aturan-aturan. Menurut Greenbeg dan Baron dalam Wibowo(2016) Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

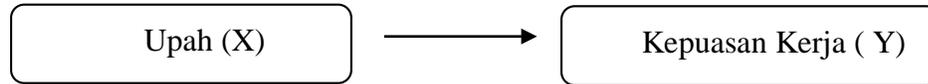


Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : *Grand Theory*
- : *Middle Theory*
- : *Applied Theory*

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, jika perusahaan menerapkan kebijakan upah dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.



Gambar 2. 2 Hubungan variabel

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban dari penelitian terhadap masalah yang diteliti dan perlu dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2009). Merujuk pada fokus permasalahan yang diteliti, maka hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini yaitu:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Upah terhadap Kepuasan kerja karyawan Sinar Rahayu Motor.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Upah terhadap Kepuasan kerja karyawan Sinar Rahayu Motor.

