

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fenomena pengangguran, pemutusan hubungan kerja, demonstrasi dan unjuk rasa merupakan masalah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang masih marak terjadi. Hal tersebut merupakan akibat dari ketidakpuasan dalam berbagai faktor seperti ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi, upah, tunjangan, *rewads* dan ketidaksesuaian prosedur pemberian imbalan dengan kebijaksanaan perusahaan. Adapun salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan jasa maupun manufaktur, organisasi profit maupun non profit adalah bagaimana meningkatkan kualitas hasil kerjanya dengan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan asset yang tidak bisa dibeli.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, seperti pendapat Malayu S.P Hasibuan (2003:10) bahwa,

Pegawai adalah kekayaan utama yang dimiliki perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan, rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki karakteristik yang beraneka ragam, dan butuh penanganan khusus untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

**Yuli Sagita, 2012**

**Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di organisasi. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus dalam jangka waktu tidak lama akan membawa perusahaan ke dalam kebangkrutan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Begitu banyaknya permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia sebagai karyawan dalam perusahaan yang disebabkan karena sebagai seorang individu yang memiliki perbedaan dalam *skill*, emosi, motivasi, mental dan spiritual. Dalam perusahaan, faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya prestasi kerja, rendahnya motivasi kerja, tingginya *turnover* karyawan dan lain sebagainya yang dapat menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan ( 2001:202 ) Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Pernyataan diatas diperkuat dengan data persentase ketidakhadiran berikut ini :

**Yuli Sagita, 2012**

**Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 1.1**  
**Data Persentase Ketidakhadiran Karyawan**  
**Periode Januari-Mei 2011**  
**PDAM Tirtawening Kota Bandung**

No	Bagian/Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Bulan					Rata-Rata Ketidakhadiran
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	
1.	Penagihan	64 orang	16%	21%	17%	14%	23%	18%
2.	Keuangan	12 orang	9%	11%	8%	14%	10%	10%
3.	Langganan	29 orang	13%	26%	24%	24%	27%	23%
4.	Hukum & SDM	30 orang	11%	16%	13%	9%	13%	13%
5.	Perbekalan & Perawatan	36 orang	22%	13%	25%	26%	17%	21%
6.	Perenc. Teknik Air Minum	15 orang	8%	12%	17%	9%	10%	12%
7.	Produksi I	70 orang	10%	11%	14%	19%	21%	15%
8.	Produksi II	82 orang	24%	19%	24%	23%	21%	22%
9.	Distribusi	68 orang	21%	26%	19%	23%	23%	22%
10.	Meter & Penjaringan	74 orang	23%	15%	24%	26%	27%	23%
11.	Pencatat Meter	67 orang	9%	11%	16%	5%	17%	12%
12.	Perec. Teknik Air Limbah	20 orang	10%	9%	8%	11%	14%	10%
13.	Pengolahan Air Limbah	36 orang	12%	19%	16%	13%	19%	16%
14.	Operasioanl Air Limbah	39 orang	21%	14%	18%	23%	21%	19%
15.	Pel. Umum Air Limbah	25 orang	26%	17%	11%	21%	25%	20%
16.	Satuan Pengawasan Intern (SPI)	19 orang	13%	21%	19%	19%	24%	19%
17.	Litbang	19 orang	11%	23%	23%	29%	27%	23%
18.	Sistem dan TI	10 orang	13%	9%	11%	11%	7%	10%

**Sumber : Unit Pengamanan PDAM Tirtawening Kota Bandung**

Tabel di atas memperlihatkan persentase ketidakhadiran pada masing-masing divisi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Divisi Meter & Penjaringan, Divisi Langganan dan Divisi Litbang memiliki data ketidakhadiran paling tinggi yaitu 23%, Divisi Produksi II & Distribusi sebesar 22%, kemudian Perbekalan & Perawatan sebesar 21%, beberapa divisi lainpun memiliki presentase ketidakhadiran di atas 10% yang

Yuli Sagita, 2012

Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar dapat meminimalisir karyawan yang sering tidak masuk kerja.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh karyawan yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana (Sedermayanti, 2001:17).

Perusahaan yang memiliki karyawan berkompentensi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi besar kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitupun sebaliknya apabila imbalan tidak sesuai dengan kinerja, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turnover* karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:118), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:203),

Yuli Sagita, 2012

Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

bahwa “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan dari para pegawainya karena jumlah yang begitu besar apabila tidak diperhatikan maka bukan tidak mungkin masalah besar akan timbul seiring dengan berjalannya waktu. Seperti yang saat ini sedang terjadi banyak pegawai yang mangkir dari pekerjaannya dengan berbagai alasan, selain itu dua tahun terakhir beberapa karyawan mengundurkan diri dengan alasan tertentu, hal ini dapat dilihat pada data yang diperoleh jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan cukup tinggi.

Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolok ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya *turnover*, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. As'ad (2004:121) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*).

Berdasarkan data dari Divisi Hukum dan SDM selama dua tahun terakhir, kita dapat melihat tingkat kenaikan *turnover* yang cukup tinggi Pada Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Berikut data *turnover* pada tahun 2010-2011.

**Tabel 1.2**  
**Data Turnover Karyawan Tahun 2010-2011**  
**PDAM Tirtawening Kota Bandung**

No	Bagian/Unit Kerja	Turnover			
		M	K	M	K
1.	Keuangan	0	2	0	2
2.	Penagihan	0	3	0	3
3.	Langganan	0	2	0	5
4.	Hukum & SDM	0	2	0	3
5.	Perbekalan & Perawatan	0	3	0	5
6.	Perenc. Teknik Air Minum	0	2	0	3
7.	Produksi I	0	3	0	3
8.	Produksi II	0	0	0	3
9.	Distribusi	0	0	0	2
10.	Meter & Penjaringan	0	1	0	3
11.	Pencatat Meter	0	1	0	2
12.	Perec. Teknik Air Limbah	0	2	0	1
13.	Pengolahan Air Limbah	0	0	0	5
14.	Operasioanl Air Limbah	0	3	0	2
15.	Pel. Umum Air Limbah	0	1	0	2
16.	Satuan Pengawasan Intern (SPI)	0	1	0	2
17.	Litbang	0	1	0	2
18.	Sistem dan TI	0	3	0	0
	Jumlah	0	30	0	48
	%	0%	4%	0%	7%

**Sumber : Bagian Hukum & SDM**

Dari data *turnover* karyawan selama dua tahun pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung, dapat kita lihat dan ketahui bahwa pada tahun 2010, PDAM tidak menerima karyawan yang masuk untuk bekerja, hal ini dibuktikan dengan presentasi 0%, namun berbeda dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 30 orang atau sebanyak 4%, kemudian pada tahun 2011 PDAM pun tidak menerima karyawan yang masuk untuk bekerja, dengan presentase 0%, namun terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada jumlah karyawan yang keluar dari tahun sebelumnya yaitu mencapai 48 orang atau sebanyak 7%. Dari data diatas kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2010-2011 terjadi lonjakan sebesar 3%, hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover*

Yuli Sagita, 2012

Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung cukup tinggi.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja dengan maksimal, tugasnya akan diselesaikan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya untuk terjadi.

Berbicara mengenai kepuasan kerja, penulis merasa tertarik terutama kepuasan kerja pada salah satu perusahaan daerah Pemerintah Kota Bandung yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Alasan mengambil PDAM Tirtawening Kota Bandung sebagai objek penelitian karena didasari atas hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada saat pra penelitian penulis menemukan suatu fenomena masalah tentang kepuasan kerja yang cukup menarik untuk diteliti.

PDAM Kota Bandung ini merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengelolaan air minum, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum di kota Bandung dan sekitarnya. PDAM Kota Bandung dimulai sejak zaman penjajahan Belanda di Indonesia. Pembentukan PDAM Kota Bandung sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kotamadya Bandung Nomor 7/PD/1974 jo Perda Nomor 22/1981 jo Perda Nomor 08/1987.

**Yuli Sagita, 2012**

**Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan informasi dari Kepala Sie Kesejahteraan PDAM Tirtawening Kota Bandung (1 Maret 2012) terdapat beberapa fenomena permasalahan yang sedang terjadi pada PDAM Kota Bandung menyangkut kepuasan kerja karyawan, beliau menyatakan bahwa : “...sampai saat ini apabila berbicara mengenai kepuasan kerja karyawan PDAM tidak lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya, karena dengan tunjangan-tunjangan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang layak apabila dibandingkan dengan kebutuhan pokok yang semakin besar, dan adapun keluhan karyawan mengenai sistem pemberian imbalan yang kurang sesuai dengan prosedur kebijaksanaan perusahaan. “

Tidak proporsionalnya sistem pemberian remunerasi dalam bentuk gaji dan tunjangan, menyebabkan karyawan ada yang serius melakukan pekerjaan dan ada yang kurang serius dalam bekerja, terkadang tunjangan transportasi kurang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan. Perusahaan kurang peduli pada keluhan-keluhan tersebut padahal jika dibiarkan terus menerus akan menimbulkan ketidakefektifan organisasi.

Masuk akal apabila karyawan yang tidak puas besar kemungkinannya tidak akan masuk kerja. Perilaku terlambat datang ketempat kerja dan tidak masuk kerja dianggap sebagai perilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja akan menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan. Stephen P Robbins (Ariyanto, 2008:108-109) menyebutkan dimensi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat



dikelompokkan menjadi lima, yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini atau upah, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, Badra (dalam Hasibuan,1999:114) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara upah. Imbalan dan Kepuasan kerja, yaitu imbalan yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya upah atau imbalan yang lemah akan membawa organisasi kepada kepuasan kerja yang rendah pula.

Kemudian dipertegas oleh Stephen P Robbins (Ariyanto, 2008:113), yang mengemukakan bahwa “Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas”.

Sistem pemberian imbalan atau gaji untuk istilah modern ini lebih dikenal dengan remunerasi. Menurut Hari Budiman (2011:2) sistem remunerasi mempunyai arti pemberian hadiah, penghargaan atau jasa, bayaran, imbalan, kompensasi atau upah. Adapun Menurut Antonio De Pora (2011:12) menyatakan bahwa : “ Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan”.

Tidak hanya pemberian gaji oleh perusahaan, *reward* atau pemberian penghargaan kepada karyawan pun akan berdampak pada kepuasan karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2007:309), mengemukakan bahwa “Karyawan merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil akan membuat

kepuasan kerja meningkat, namun apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja”.

Selain gaji, penghargaan, ada pula pengembangan karir melalui promosi bagi karyawan perusahaan, Marihot Tua (2002:157) mengemukakan bahwa “Promosi merupakan kenaikan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar”. Sudah tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dihadapi, yaitu : pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Maka sebaiknya perusahaan dapat memberikan promosi kepada karyawan berdasarkan penilaian prestasi kerja.

Penjelasan-penjelasan diatas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya kesejahteraan, faktor gaji, imbalan, pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur perusahaan berdampak terhadap kepuasan kerja. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara pengembangan karir dan sistem pemberian gaji dengan kepuasan kerja. Implikasinya, apabila kebijakan pengembangan karir dan kebijakan gaji di perusahaan diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan perusahaan. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan yang terjadi di dalamnya.

Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kepuasan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung, maka perlu

**Yuli Sagita, 2012**

**Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dan penting dilakukan penelitian tentang pengaruh tingkat efektifitas sistem remunerasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Inilah yang menarik penulis untuk mengadakan penelitian, dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung.**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, yang menjadi inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari implementasi sistem remunerasi perusahaan. Implementasi sistem remunerasi perusahaan merupakan ketetapan cara atau usaha dalam memberikan sesuatu imbalan , upah, gaji, penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukan dengan baik dan benar. Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi pada PDAM Tirtawening Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung ?
3. Adakah pengaruh tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung?

Yuli Sagita, 2012

**Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah implementasi sistem remunerasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah, menganalisis dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis dan teori yang dikemukakan oleh para ahli yang menguasai bidangnya. Selain itu, setiap peneliti pasti memiliki tujuan yang dapat mengarahkan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh tingkat efektifitas implementasi sistem remunerasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu , diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang ditimbulkan oleh implementasi sistem remunerasi.

Yuli Sagita, 2012

Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

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

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