

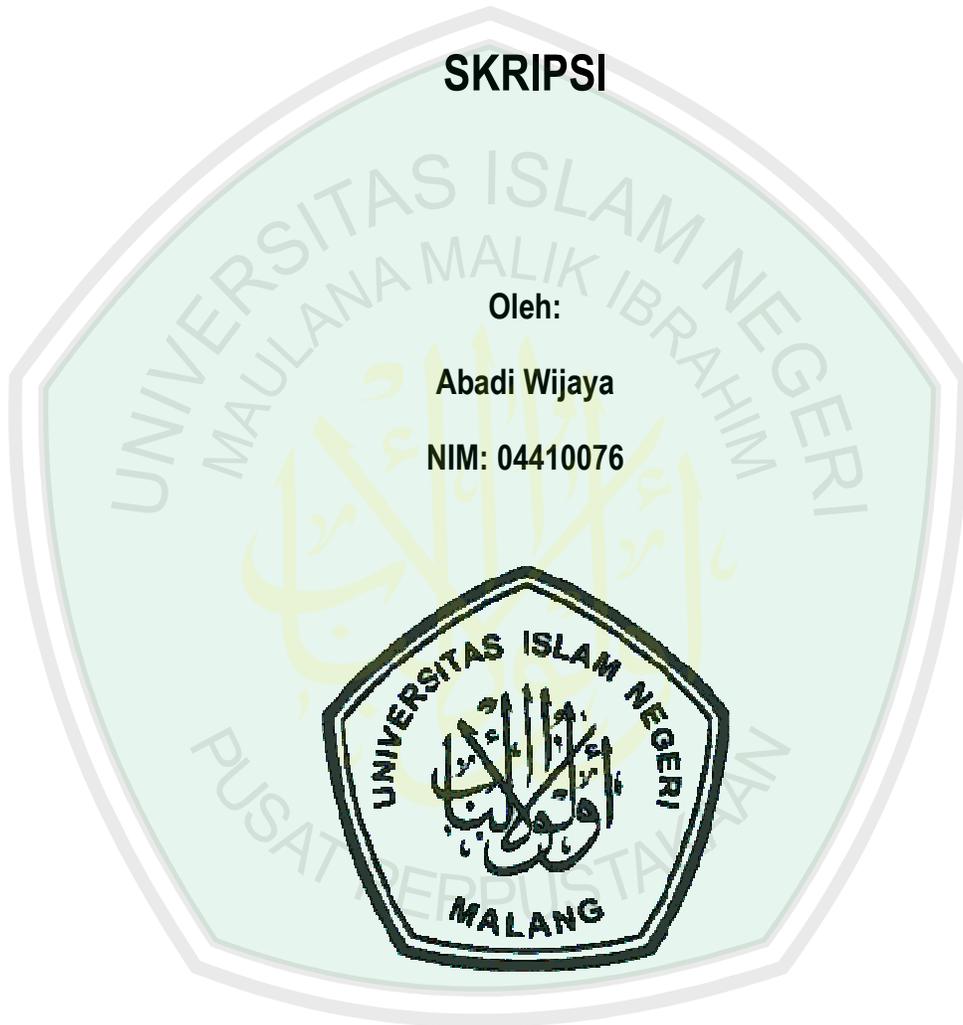
**PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP  
ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANEKA USAHA  
GONDANGLEGI MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

Abadi Wijaya

NIM: 04410076



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

**2008**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANEKA USAHA GONDANGLEGI MALANG

#### SKRIPSI

Disusun Dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi  
Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana

Oleh:  
**ABADI WIJAYA**  
**04410076**

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

SUSUNAN DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1.	
2.	
3.	
Mengesahkan Dekan Fakultas Psikologi  <b><u>Drs. Mulyadi, M.Pd.I</u></b> NIP. 150 206 243	

Malang, 2008

Mengetahui,  
Dekan Fak. Psikologi

Menyetujui  
Dosen Pembimbing Skripsi

**Drs. Mulyadi, M.Pd.I**  
NIP. 150 206 243

**Retno Mangestuti, M. Si**  
NIP. 150 3327 255

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANEKA USAHA GONDANGLEGI MALANG

#### SKRIPSI

Oleh:  
**ABADI WIJAYA**  
**04410076**

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Tanggal, 21 Oktober 2008

#### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

#### TANDA TANGAN

1. Drs. Mulyadi, M.Pd.I. (Penguji Utama)

\_\_\_\_\_  
NIP. 150 206 243

2. Endah Kurniawati, M.Psi. (Ketua penguji )

\_\_\_\_\_  
NIP. 150 300 643

3. Retno Mangestuti, M. Si. (Sekretaris/pembimbing)

\_\_\_\_\_  
NIP. 150 327 255

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi

**Drs. Mulyadi, M.Pd.I**  
NIP. 150 206 243

# PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan  
rasa cinta kasih dan terimakasih buat orang-orang  
yang senantiasa membuatku selalu hidup dan  
bersemangat dalam menjalani hidup  
kepada kedua orang tuaku  
Abdul Hadi dan Satuni  
Kakak-kakakku  
Wasi'ah dan Syamsul Hadi, Siti Fatimah.  
Serta saudara-saudaraku tercinta,  
mbah mus, bulek Suhaina, Towali, Suja',  
Maslukhah dan seluruh teman-temanku  
yang berada di InfoPub, Gema UIN Malang,  
PMII, dan UKM Jhepret Club Fotografi UIN Malang  
yang selalu memberikan support  
hingga selesainya penyusunan  
skripsi ini.

## **MOTTO**

*“Do not wait, the time will never be just right. Start where you stand, and work with whatever tools you may have at your command, and better tools will be found as you go along.”*

**Napoleon Hill**

PUSAT PERPUSTAKAAN

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abadi Wijaya

NIM : 04410076

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP  
ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANEKA USAHA  
GONDANGLEGI MALANG.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Malang, 14 Oktober 2008

Yang menyatakan,

Abadi Wijaya

## KATA PENGANTAR

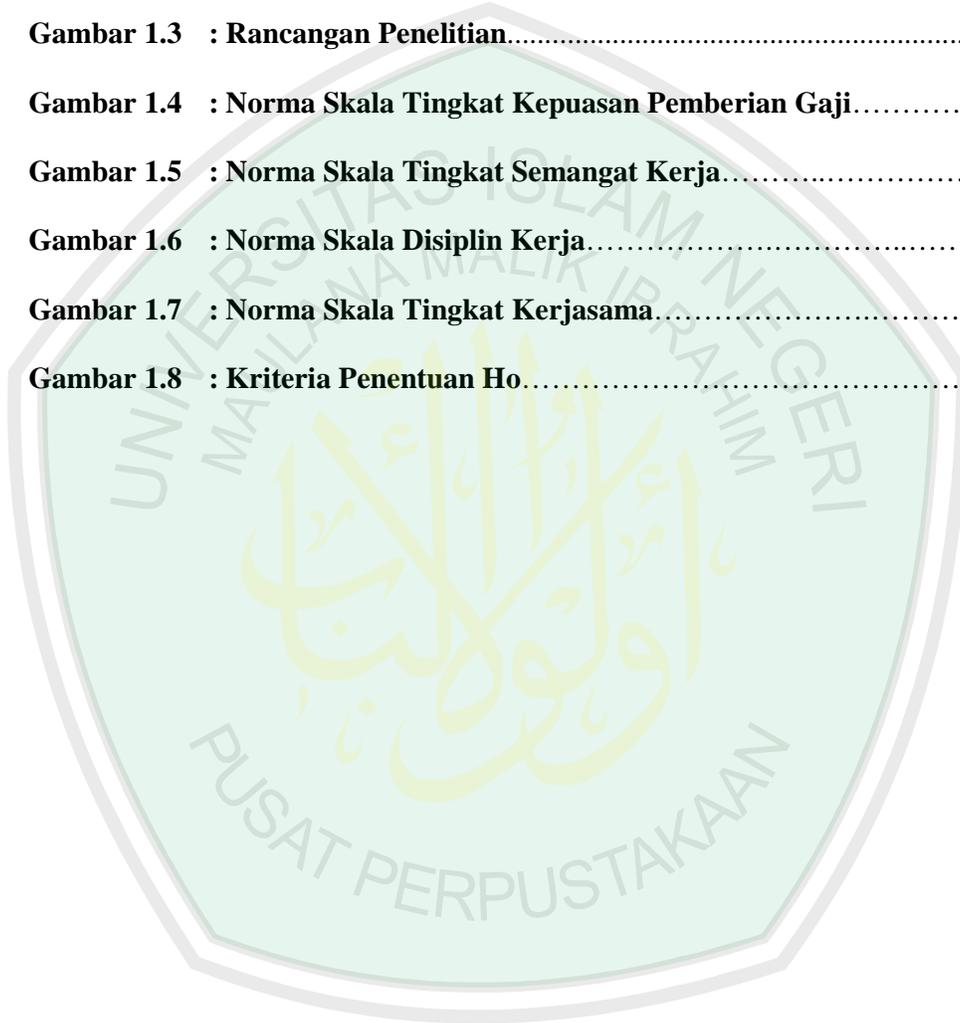
Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kepuasan Sistem Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dalam rangka melengkapi persyaratan guna memperoleh derajat kesarjanaan strata satu (S1) pada fakultas psikologi universitas islam negeri (UIN) Malang.

Bersamaan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan, bimbingan dan pengarahan serta bantuan juga dorongan hingga terselesaikannya skripsi ini, yaitu kepada:

1. bapak drs. Mulyadi M.Pd.I. selaku dekan fakultas psikologi UIN Malang.
2. Ibu Retno mengestuti M.Si. selaku dsen pembimbing, yang telah sudi meluangkan waktu, segenap tenaga, pikiran dan perhatiannya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan
3. segenap staf dan karyawan CV. Aneka USaha Gondanglegi Malang yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian, memberikan keterangan dan data yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
4. kedua orang tua dan adikku, teman ukm jhepret club fotografi tercinta beserta seluruh crew Gema yang selalu mendorong agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

## Daftar Gambar

<b>Gambar 1.1</b>	<b>: Hierarki kebutuhan Maslow (Dale, 2002).....</b>	<b>23</b>
<b>Gambar 1.2</b>	<b>: Pengaruh keadilan gaji dan etos.....</b>	<b>34</b>
<b>Gambar 1.3</b>	<b>: Rancangan Penelitian.....</b>	<b>61</b>
<b>Gambar 1.4</b>	<b>: Norma Skala Tingkat Kepuasan Pemberian Gaji.....</b>	<b>95</b>
<b>Gambar 1.5</b>	<b>: Norma Skala Tingkat Semangat Kerja.....</b>	<b>97</b>
<b>Gambar 1.6</b>	<b>: Norma Skala Disiplin Kerja.....</b>	<b>100</b>
<b>Gambar 1.7</b>	<b>: Norma Skala Tingkat Kerjasama.....</b>	<b>102</b>
<b>Gambar 1.8</b>	<b>: Kriteria Penentuan Ho.....</b>	<b>105</b>



## Daftar Lampiran

- Lampiran 1.1 : Foto dokumentasi penelitian**
- Lampiran 1.2 : Surat izin penelitian**
- Lampiran 1.3 : table blue print angket**
- Lampiran 1.4 : Angket gaji dan etos**
- Lampiran 1.5 : Data mentah analisis variable X dan Y**
- Lampiran 1.6 : Hasil validitas variable X dan Y**
- Lampiran 1.7 : Hasil reliabilitas**
- Lampiran 1.8 : Hasil frekwensi variable X**
- Lampiran 1.9 : Hasil variable Y**
- Lampiran 1.10 : Analisis regresi sederhana**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABLE.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
A. Kepuasan Pemberian Gaji.....	15
1. Pengertian Kepuasan.....	15
2. Pengertian Pemberian Gaji.....	16
3. Kepuasan Pemberian Gaji.....	19
4. Teori Kepuasan.....	19
a. Need Hierarchy Theory.....	19
b. Goal Theory.....	20
c. Equity Theory.....	21
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Gaji.....	22
4. Dampak Kepuasan Terhadap Gaji.....	28
B. Etos Kerja.....	30
1. Pengertian Etos.....	30
2. Pengertian Kerja.....	31
3. Pengertian Etos Kerja.....	32
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Etos Kerja.....	35
C. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam.....	45
D. Ciri-Ciri Etos Kerja Dalam Islam.....	47
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	51
F. Hubungan Kepuasan Pemberian Gaji Dengan Etos Kerja.....	51
G. Hipotesis.....	54
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>

A. Jenis Penelitian.....	55
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	55
C. Definisi Oprasional.....	56
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	57
1. Populasi.....	57
2. Sampel Penelitian.....	57
Teknik Sampling.....	58
E. Instrumen penelitian.....	59
1. Angket.....	59
2. Observasi.....	60
3. Wawancara.....	60
4. Dokumentasi.....	60
F. Pengumpulan Data.....	72
a. Prosedur Penelitian.....	72
b. Uji coba Instrumen.....	73
c. Validitas dan Reliabilitas.....	73
d. Teknik Analisis Data.....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>78</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	78
1. sejarah singkat CV. Aneka Usaha.....	78
2. letak geografis CV. Aneka Usaha.....	80
Struktur organisasi.....	83
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
a. Validitas.....	86
b. Reliabilitas.....	91
C. Paparan Data Hasil Penelitian.....	92
1. kepuasan Pemberian Gaji.....	92
2. Etos Kerja.....	94
a. Semangat Kerja.....	95
b. Disiplin Kerja.....	96
c. Kerja Sama.....	98
3. Korelasi Antara Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja ..	100
D. Pembahasan.....	103
1. Kepuasan Pemberian Gaji.....	103
2. Etos Kerja karyawan.....	106
3. Korelasi Antara Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan	108
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>113</b>
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
Daftar pustaka .....	116

## **ABSTRAK**

Abadi Wijaya, 2008. Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang. SKRIPSI. Fakultas Psikologi. Program S1. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Pembimbing: Retno Mangestuti, M.Si.

## **PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. ANEKA USAHA GONDANGLEGI MALANG**

**Kata Kunci: Kepuasan pemberian gaji, Etos Kerja dan Karyawan.**

Setiap perusahaan tentunya memiliki sebuah pola dan mekanisme penggajian karyawan yang berbeda-beda, sehingga dari pola dan sistem penggajian yang berbeda-beda itulah tingkat kepuasan gaji karyawan muncul pada setiap individu. Kepuasan pemberian gaji yang dimaksud adalah sebuah ungkapan sikap atau perasaan baik senang maupun tidak senang yang dimanifestasikan melalui sikap kerja yang tidak produktif. Sehingga akan menyebabkan menurunnya tingkat produktifitas karyawan.

Untuk mendapatkan sebuah kepuasan dalam lingkungan atau tempat kerja, suatu perusahaan atau lembaga haruslah melihat sisi psikologis atas kebutuhan dari para karyawannya, karena dengan dilakukannya hal tersebut akan memberikan nuansa yang positif bagi kemajuan sebuah perusahaan. Artinya kepuasan yang di dapat oleh setiap karyawan tergantung dari kebijakan serta keputusan yang diberlakukan dalam tiap perusahaan atau organisasi, dengan catatan kebijakan atau atauran tersebut tidak merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Tolak ukur tingkat kepuasan pemberian gaji yang mutlak memang tidak ada, karena tiap individu atau karyawan memiliki perbedaan nilai standarisasi terhadap kepuasan pemberian gaji tersebut. Indikator kepuasan pemberian gaji hanya diukur dengan kedudukan (posisi), kesesuaian gaji (equity) dan presensi kerja. Jika dari ketiga indikator tersebut karyawan tidak bisa merasakannya maka secara relative kepuasan pemberian gaji karyawan rendah, dan sebaliknya jika kedudukan (posisi), kesesuaian gaji (equity) dan presensi kerja sangat dirasakan baik maka kepuasan pemberian gaji karyawan tinggi. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, yakni pengaruh antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha di Gondanglegi Malang, maka telah didapat hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dengan diperoleh kategori rendah 23 karyawan (51.2%) dengan skor interval 83 – 86 dan kategori sedang 10 karyawan (22.2%) dengan skor interval 87 – 90, sedangkan kategori tinggi hanya 12 karyawan (26.6%.) dengan skor interval 91 – 94. Hasil perolehan tersebut menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian. Dengan kata lain bahwa kepuasan pemberian gaji pada perusahaan CV. Aneka Usaha mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan

tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri. Karena faktor- faktor tersebut akan mempengaruhi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tentu tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan. Mengatur karyawan adalah perkara yang rumit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan dan latar belakang heterogen yang di bawa kedalam organisasi. Manusia tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Hasibun, 2005: 10).

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara untuk meningkatkan etos kerja, prestasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. (Handoko, 2001: 156).

Kompensasi khususnya gaji di mata karyawan memiliki peran yang sangat penting, karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program-program kompensasi

juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu kompensasi (dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin mereka menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka (Handoko, 2001: 155).

Michael dan Harold (dalam Simamora 2006: 443), membagi kompensasi dalam tiga bentuk yaitu material, sosial dan aktivitas. Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja. Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam hal etos kerja,

dan pengawasan prestasi kerja. Keanggotaan, keamanan, pengembangan pribadi maupun loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Simamora (2006: 447) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. faktor utama menurunnya etos kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performen*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki etos kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya etos kerja karyawan yang rendah. Dengan meningkatkan etos kerja karyawan pada organisasi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteeisme*.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam maju mundurnya sebuah perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki produktivitas dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal ini akan membahayakan bagi perkembangan perusahaan tersebut. Kepuasan karyawan dalam setiap perusahaan harus betul-betul diperhatikan, meskipun dewasa ini 90 persen sudah menggunakan tenaga mesin, namun secara operasional juga masih dibutuhkan teknisi yang semestinya hanya bisa dilakukan oleh manusia. Sehingga karyawan tidak bisa di abaikan begitu saja (As'ad, 2003: 102).

Setiap perusahaan dipastikan memiliki permasalahan yang berbeda-beda, baik itu dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal misalnya budaya, norma atau peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan dan lain

sebagainya. Mengatasi masalah internal atau eksternal tersebut, suatu perusahaan perlu membentuk budaya organisasi yang sehat dan harmonis. Bahkan jika ingin lebih kuat dan mampu berkembang dengan pesat kepuasan karyawan, gaji karyawan, tunjangan karyawan, serta budaya organisasi harus betul-betul dalam keadaan sehat, sehingga karyawan bisa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tengah menjadi tanggung jawabnya.

Kepuasan karyawan akan berdampak pada produktivitas dan etos kerja yang tinggi, artinya karyawan akan terpacu oleh semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya jika kepuasan dalam hal kompensasi dapat dirasakan langsung oleh karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih leluasa dalam berkreasi, berperilaku kreatif, inovatif dan produktif bagi perusahaan dalam perkembangannya.

Sebuah pendekatan terhadap teori tentang motivasi kerja yang dikeluarkan oleh McClelland yang merupakan teori kebutuhan berprestasi yang dipersepsikan sebagai kebutuhan yang dipelajari, baik dikembangkan maupun tidak dikembangkan dimasa-masa kanak-kanak. Bila hal-hal lain sama, maka orang dengan kebutuhan berprestasi akan lebih berusaha daripada orang yang tidak mempunyai kebutuhan. Namun, dalam hal ini motivasi keinginan pencapaian tujuan harus diimbangi dengan keinginan menghindari kegagalan (Anoraga, 2006: 75).

Salah satu hal yang menjadi tolak ukur dalam melakukan studi tentang organisasi dan perilaku orang-orang di dalamnya, seyogyanya perlu memperhatikan berbagai permasalahan, terutama masalah kepuasan terhadap

pemberian gaji. Besar kecilnya gaji akan digambarkan sebagai ukuran kinerja karyawan. Apa lagi sekarang ini harga BBM naik, sehingga memicu segala produksi naik seakan laju roda perkembangan perekonomian yang melambung pesat tak bisa di bendung. Sudah barang tentu perusahaan harus mempertimbangan gaji karyawannya. Namun hal ini juga harus diimbangi dengan pendapatan dan pengeluaran perusahaan dalam memberikan besar kecilnya gaji.

Kepuasan pemberian gaji merupakan salah satu kunci pemicu terhadap etos kerja karyawan serta sukses maju tidaknya suatu perusahaan (Moekijat, 1992: 59). Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh White, G. dan Hartley, W.D (dalam Hasibun, 2005: 112), pada perusahaan J.P. Stevens, dimana kepuasan kompensasi karyawan merupakan bagian terpenting untuk membentuk etos kerja yang tinggi. Hasil dari perusahaan tersebut mengungkapkan bahwa standar dasar untuk mendapatkan kesuksesan dengan tingginya sebuah produktivitas dalam sebuah organisasi adalah terletak pada kepuasan kompensasi dan etos kerja karyawan.

Karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini. Bayaran (*Pay*) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi dan masyarakat (Simamora, 2006: 445).

Lebih lanjut Simamora (2006: 446) mengatakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi karyawan. Di dalam organisasi modern dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan

yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, menjadikan tugas kompensasi lebih rumit bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi membuat program kompensasi semakin menjadi vital bagi departemen sumber daya manusia.

Penentu kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Selain hal tersebut Sunarto juga menambahkan bahwa kepribadian yang baik, dan kecocokan pekerjaan juga menjadi salah satu faktor pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka ia akan cenderung untuk melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan, seperti ketidak patuhan karyawan, melakukan pencurian barang perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan, terjadinya *turnover*, dan ketidak patuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Sunarto, 2004: 111).

Hal-hal di atas yang dapat merugikan perusahaan karena mau tidak mau semua kegiatan perusahaan baik mulai proses produksi sampai dengan pemasaran akan terganggu yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan akhir perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik itu jangka panjang maupun jangka pendek sangatlah tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu seorang kepala personalia harus dapat mengetahui bagaimana cara yang harus ditempuh agar dapat mengembangkan sumber daya manusia, misalnya

melalui pemberian kompensasi yang tepat, pelatihan, dan seleksi yang tepat. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi yang diterapkan dalam suatu perusahaan apabila tidak disertai oleh aspek sumber daya manusia yang memadai maka akan sulit mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Pada dasarnya tujuan setiap perusahaan itu sama yaitu berupaya untuk berkompetisi secara sehat dan terbuka dengan pesaingnya dan berusaha untuk menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu berusaha meningkatkan etos kerja karyawannya. Oleh karena itu seorang karyawan yang produktif merupakan asset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya seringkali timbul masalah seperti rendahnya etos kerja, tingginya *turnover* dan tingkat absensi karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sehubungan dengan hal di atas salah satu masalah yang penting bagi karyawan adalah bagaimana perusahaan memberikan gaji. Gaji merupakan faktor yang cukup penting khususnya untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena karyawan menginginkan adanya imbalan yang adil dan layak atas segala tenaga serta pikiran yang telah diberikan bagi perusahaan.

Atas dasar itulah perusahaan dituntut untuk dapat memberikan gaji yang layak sehingga dapat memberikan kepuasan serta keadilan bagi karyawannya. Kegagalan perusahaan di dalam menangani masalah gaji dapat berdampak buruk terhadap usaha pencapaian perusahaan.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut maka setiap perusahaan harus mengupayakan langkah-langkah untuk mencapainya. Salah satu usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan keinginan karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sehingga mereka dihargai dan memperoleh kepuasan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Oleh karena itu salah satu langkah perusahaan yang harus diambil di dalam pemenuhan kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan upah dan gaji yang layak. Masalah penggajian ini bukanlah masalah yang sederhana, akan tetapi sangatlah kompleks sehingga setiap perusahaan harus mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan penggajian yang paling tepat.

Kajian di atas sangat sesuai dengan kondisi kerja karyawan CV. Aneka Usaha. Berdasarkan data perusahaan tercatat 45% selalu terjadi *turnover* (keluar masuk) karyawan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk (*turnover*) mengindikasikan bahwa kurang sehatnya perusahaan dan rendahnya manajemen perusahaan khususnya dibidang personalia. Permasalahan tersebut akan menjadi kendala yang cukup besar terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Ditambah lagi gaji yang diterima karyawan CV. Aneka Usaha di bawah Upah Minimum Regional (UMR), Sebagai contoh: UMR (Upah Minimum Regional) menurut Kep-49/MEN/tanggal 7 Mei 2007 Kota Malang sebesar Rp. 745.109,00/bulan. Sedangkan untuk Kabupaten Malang Rp. 743.250,00/bulan. Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenaga kerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai

imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Melalui obsevasi dan wawancara terhadap sejumlah karyawan CV. Aneka Usaha beserta pihak pimpinannya Drs. H. Nahruji, yang sebelumnya telah peneliti lakukan pada tanggal 25 Juli 2007, bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam perusahaan tersebut, dari permasalahan pemberian gaji yang sering tidak tepat waktu, gaji karyawan di bawah UMR, kesejahteraan karyawan, hilangnya barang perusahaan, penambahan jam kerja karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan, lingkungan atau tempat kerja karyawan yang tak sehat dan disiplin kerja.

- a. Pemberian gaji, dari hasil penggalian data di lapangan melalui observasi dan wawancara pada 5 Agustus 2008 dengan pihak karyawan, peneliti menemukan banyak karyawan mengeluh dengan permasalahan pemberian gaji. Gaji yang sering terlambat antara 1 hari sampai 2 hari membuat karyawan mengeluh dan kecewa, dan hal ini sudah menjadi kebiasaan. Saat peneliti konfirmasi pada pimpinan CV. Aneka Usaha mengatakan, bahwa terlambatnya pemberian gaji ini disebabkan oleh terlambatnya pembukuan laporan pemasukan dan pengeluaran pada bagian administrasi. Jika administrasinya pada akhir bulan selesai maka keterlambatan gaji tidak akan terjadi, akan tetapi jika pendataan belum selesai sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan maka secara otomatis akan berdampak pada keterlambatan penggajian karyawan. Keterlambatan pemberian gaji berdampak pada etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha, hal ini dapat dilihat dari pola kerja yang tidak disiplin sehingga

sering terjadi kecelakaan terhadap rusaknya barang akibat kurangnya hati-hati karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Kesejahteraan karyawan, kesejahteraan karyawan dalam perusahaan tersebut kurang begitu diperhatikan, hasil survei dilapangan banyak ditemukan bahwa tidak adanya asuransi kesehatan (askes) serta minimnya fasilitas kerja dan gaji yang di bawah UMR membuat kesejahteraan karyawan kurang terpenuhi. Terbukti pada saat karyawan sakit saat bekerja, pihak pimpinan hanya membolehkan karyawan tersebut untuk pulang, tanpa adanya perawatan secara medis untuk selanjutnya di bawa kerumah sakit.
- c. Hilangnya barang perusahaan, barang perusahaan adalah aset yang semestinya harus dijaga bersama-sama. Namun jika terjadi banyaknya pencurian barang perusahaan akibat ulah karyawan hal ini akan sangat merugikan perusahaan tersebut. Pencurian barang sering terjadi pada karyawan yang bertugas pada bagian pergudangan dan pengiriman barang CV. Aneka Usaha, dengan volume barang yang begitu banyak membuat pihak pimpinan kesulitan untuk mendeteksi kondisi barang. Sehingga hal tersebut dijadikan kesempatan karyawan untuk menjual atau memakan sebagian barang kirimannya tersebut.
- d. Jam kerja karyawan, penambahan jam kerja karyawan yang tidak termasuk jam lembur seringkali dirasakan oleh karyawan bagian pergudangan CV. Aneka Usaha yang berada dibagian pusat atau yang biasa disebut dengan Indo-Grosir. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan pada 29 juli 2007 banyak karyawan yang bertugas di bagian pergudangan tersebut merasakan ketidak adilan. Artinya, normalnya karyawan

hanya bekerja selama 8 jam, mulai jam 07.00-14.00 WIB (untuk sif 1), pukul 14.00-21-30 WIB (untuk sif 2). Namun, yang biasa terjadi karyawan bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan, peneliti perkuat dengan melakukan survei sekaligus wawancara langsung dengan pihak karyawan swalayan pada tanggal 20 Agustus 2008 dan hasilnya karyawan masih tetap sering dipekerjakan melebihi jam kerja yang sudah ditentukan sesuai sif jam kerja yang berlaku di CV. Aneka Usaha dan hal ini sudah barang tentu melanggar ketentuan undang-undang ketenaga kerjaan.

- e. Hubungan karyawan dengan pimpinan, persoalan ini juga menjadi kendala terhadap kenyamanan kerja karyawan. Banyaknya karyawan yang merasa takut terhadap pimpinan jika pola kerja karyawan selalu di pantau dan selalu dipaksakan untuk lebih giat dan lebih cepat tanpa memperhitungkan tenaga dan energi karyawannya membuat karyawan merasa ketidaknyamanan dan tidak memiliki kebebasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan yang ada hanya rasa cemas dan takut.
- f. Displin kerja karyawan, masalah disiplin memang menjadi salah satu kunci utama dalam pencapaian suatu misi dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Berdasarkan data daftar hadir kerja karyawan CV. Aneka Usaha setiap bulannya tercatat 45 persen karyawan banyak yang absen (tidak masuk kerja), dan 30 persen izin.

Rentetan persoalan tersebut menunjukkan rendahnya etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang. Etos kerja karyawan dapat di lihat dari tingkat presensi kerja karyawan yang menurun serta pola kerja dan rendahnya

tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil survei di lapangan tanggal 5 Agustus pada karyawan bagian swalayan, sering terjadi kecelakaan kerja, misalnya tumpahnya minyak goreng, pecahnya telur dan rusaknya barang akibat kereja yang kurang hati-hati, sehingga segala kecelakaan yang ada karyawan harus mau memberikan ganti rugi sesuai dengan barang yang rusak. Hal ini di picu akibat gaji yang mereka terima kurang memenuhi kebutuhan karyawan dan tidak sebanding dengan jenis dan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan CV. Aneka Usaha. Berdasarkan data dari administrasi keuangan CV. Aneka Usaha yang peneliti dapat pada tanggal 5 Agustus 2008, peneliti dapat memetakan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan CV. Aneka Usaha sesuai dengan tingkat dan posisi atau jabatan karyawan, adapun tingkat gaji karyawan CV. Aneka Usaha dapat dilihat pada tabel daftar gaji karyawan CV. Aneka Usaha sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Gaji Karyawan CV. Aneka Usaha**

No	Jabatan	Jumlah	Gaji
1	Manager cabang	7 orang	@. Rp. 1000.000'00
2	Sekretaris umum	1 orang	Rp. 900.000'00
3	Bendahara unit	7 orang	@. Rp. 750.000'00
4	HRD	3 orang	@. Rp. 800.000'00
5	Supervisor	2 orang	@. Rp. 800.000'00
6	Administrasi	3 orang	@. Rp. 675.000'00
7	Counter	2 orang	@. Rp. 600.000'00
8	Gudang	4 orang	@. Rp. 500.000'00
9	Pengadaan barang	2 orang	@. Rp. 600.000'00
10	Komputerisasi	2 orang	@. Rp. 625.000'00
11	Karyawan swalayan	131 orang	@. Rp. 450.000'00
12	Security	8 orang	@. Rp. 500.000'00
<b>TOTAL</b>		<b>165 Orang</b>	

Data di atas merupakan tingkat pemberian gaji pada seluruh karyawan CV. Aneka Usaha dengan tujuh swalayan yang tersebar di Malang. Akan tetapi, besarnya gaji karyawan yang masih di bawah UMR tersebut memicu menurunnya produktifitas kerja karyawan.

Menurut, Mokodompit (dalam Asifudin, 2004: 37) produktifitas kerja karyawan harus di imbangi dengan bayaran yang sesuai sehingga akan menghasilkan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang indikasinya adalah karyawan mau bekerja keras, bekerja dengan arif, antusias, dan sangat bergairah dalam bekerja. Sehingga etos kerja sangat mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas kerja. Begitu juga permasalahan gaji. Pemberian gaji yang kurang memuaskan berdampak pada tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan rendahnya etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha.

Hal senada juga di sampaikan oleh Caegemi dan Claypol (dalam Semito, 2004: 124) dari hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah gaji yang sesuai, adanya prestasi, penghargaan, dan kenaikan jabatan. Sedangkan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan adalah adanya ketidak sesuaian masalah gaji., kebijaksanaan perusahaan, supervisor dan kondisi kerja yang tak sehat.

Sehingga, penelitian dalam hal kepuasan pemberian gaji ini sangat penting untuk peneliti lakukan, begitu juga permasalahan etos kerja karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan CV. Aneka Usaha. Dari sejumlah permasalahan yang terdapat di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang tersebut penelitian ini hanya difokuskan pada persoalan kepuasan pemberian gaji karyawan. Mengingat dari

hasil observasi dan wawancara langsung terhadap karyawan dibidang pergudangan, suplayer, kasir dan swalayan peneliti banyak menemukan permasalahan keluhan gaji seperti yang telah peneliti sebutkan di atas. Kepuasan pemberian gaji karyawan dalam hal ini akan menjadi kunci utama dalam penelitian ini. Artinya bahwa, karyawan akan memiliki etos kerja yang tinggi jika kepuasan gaji karyawan dapat terpenuhi, maka secara langsung motivasi kerja karyawan akan terbentuk yang nantinya akan menghasilkan sebuah kinerja yang produktif sehingga dapat meningkatkan prestasi laju roda perkembangan sebuah perusahaan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan pemberian gaji sebagai upaya untuk meningkatkan etos kerja karyawan. oleh karena itu peneliti mengambil judul **"Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepuasan pemberian gaji karyawan di CV. Aneka Usaha?
2. Bagaimanakah etos kerja karyawan di CV. Aneka Usaha?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan di CV. Aneka Usaha?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menggambarkan kepuasan pemberian gaji karyawan pada CV. Aneka Usaha
2. Untuk mengetahui bagaimana etos kerja karyawan pada CV. Aneka Usaha.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan pada CV. Aneka Usaha.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi industri dan organisasi khususnya pada pengembangan sumber daya manusia, terutama yang menyangkut masalah kepuasan pemberian gaji yang mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan.

2. Bagi objek penelitian

Dapat dipakai sebagai masukan dalam menangani dan memperbaiki adanya ketidak puasan pemberian gaji dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan.

3. Subjek penelitian

Dapat dijadikan informasi dan bahan evaluasi dalam mengembangkan dan meningkatkan manajemen kompensasi pada CV. Aneka Usaha yang saat ini sedang mengalami perkembangan dengan 7 cabang swalayan yang berbeda tempat.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepuasan Pemberian Gaji

##### 1. Pengertian Kepuasan

Pengertian kepuasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa, kepuasan adalah rasa lega, senang, tak ada yang harus disalahkan (Daryanto, 1997: 432). Kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan bayaran/gaji (*pay satisfaction*), oleh karenanya, mengacu pada sikap suka atau tidak suka terhadap kompensasi organisasi. (Simamora, 2006: 445)

Edward Lawer (dalam Simamora, 2006: 448) membuat model berdasarkan teori ekuitas yang mulai menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Menurut Lawer, perbedaan terhadap jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikannya dengan bekerja lebih keras.

Kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan

menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibun, 2005: 202).

Kemudian oleh Vrom (dalam As'ad, 2003: 104) dikatakan sebagai “refleksi dari *attitude* yang bernilai positif”. Hoppeck menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitiannya terhadap 309 karyawan pada satu perusahaan di New Pennsylvania USA, bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu, seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan pekerjaannya.

Tiffin (dalam Suprihanto 2003: 85) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama pimpinan dengan karyawan. Kemudian Blue (dalam Suprihanto 2003: 96) mengemukakan bahwa 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.

Dari beberapa pengertian kepuasan di atas, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang pada diri seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan baik di dalam maupun di luar pelaksanaan pekerjaannya. Ini merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

## **2. Pengertian Pemberian Gaji**

Pemberian gaji merupakan permasalahan yang selalu menjadi tanggung jawab pihak personalia, namun secara luas pemberian gaji dapat diartikan sebagai penerimaan bayaran atas dasar kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dari

pihak perusahaan. Namun, perlu dimengerti bahwa gaji adalah suatu bayaran yang bersifat mingguan, bulanan atau bahkan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja), sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenaga kerjaan, upah adalah hak pekerja atau 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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (Simamora, 2006:445).

Gaji adalah harga balas jasa yang diberikan oleh seseorang untuk orang lain, ini berarti gaji adalah hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk finansial (Flippo, 2002: 123).

Lain lagi pendapat dari Nanassy dan Selden (dalam As'ad, 2003: 93) ia membatasi istilah gaji sebagai pendapatan dari prestasi kerja "*income from work performance*".

Poerwono (1995: 66) memberikan rumusan, gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap. Sedangkan Yoder (dalam Werther dkk, 1996: 464) memberi batasan mengenai gaji sebagai "*salaries are payments to clerical, supervisory, and managerial employees*" yang berarti bahwa, gaji adalah pembayaran ke clerical, pengawasan, dan karyawan managerial. Selanjutnya

dikatakan bahwa “*Salaries are compensation for workes paid on annual or other long term basis*” artinya, Gaji adalah ganti rugi untuk pekerjaan dengan pembayaran berbasis jangka panjang.

Dari berbagai batasan mengenai gaji ini bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaji adalah: penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang. Maka hakikat gaji adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang oleh perusahaan.

Gaji pada dasarnya bagian dari kompensasi. Namun dalam kompensasi pembahasannya lebih luas seperti yang telah dipaparkan oleh Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibun, 2005:118).

Sedangkan Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996: 104). Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Andrew F. Sikula, (dalam Simamora, 2006: 441) gaji adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Edwin B. Flippo (2006) gaji di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Kep Men. No.49. Pasal 1/2004.)

### **3. Kepuasan Pemberian Gaji**

Pada dasarnya manusia memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda, begitu juga masalah kepuasan pemberian gaji, gaji yang kurang adil akan membuat karyawan melakukan demonstrasi untuk menuntut perusahaan memenuhi tuntutan, ada pula karyawan yang digaji tinggi namun tidak menjamin akan menjadikannya lebih produktif dan menguntungkan bagi perusahaan. Kompleksitas permasalahan membuat pihak HRD atau personalia harus lebih konsentrasi menangani permasalahan tersebut, karena bagaimanapun juga yang menentukan besar kecilnya gaji pada masing-masing karyawan dan yang lebih dekat dengan karyawan adalah pihak HRD atau personalia. Orang akan merasakan puas atau tidak puas itu tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atas situasi dan kondisi tertentu pada dirinya (Heresy, 1996: 79).

Mengukur kepuasan pemberian gaji karyawan memang sangat sulit, namun hal ini bisa dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi dari sikap suka atau tidak suka terhadap keadaan. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan karyawan akan terlihat dari perilaku dan tinggih rendahnya produktivitas kerja karyawan, jika menurun maka, pihak HRD harus secepatnya melakukan identifikasi sebelum terjadinya permasalahan yang bertambah rumit.

Jadi pengertian kepuasan pemberian gaji yang dimaksud adalah suatu sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji (*pay satisfaction*) yang mengikat terhadap karyawan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

#### **4. Teori Kepuasan**

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Ada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

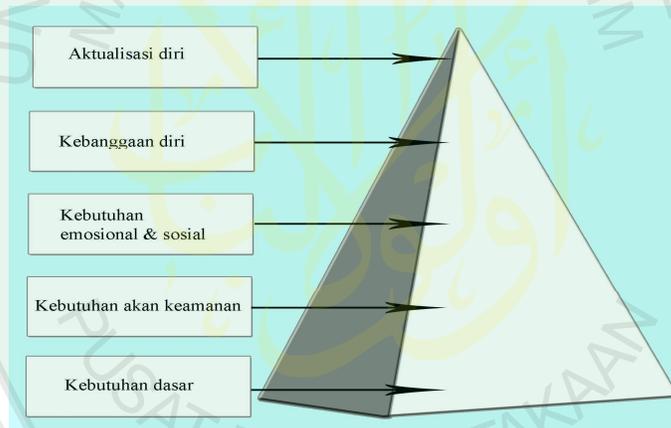
Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka etos kerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat (David J. Cherington, 1995 : 402).

##### **a. Need Hierarchy Theory.**

Menurut Maslow's *Need Hierarchy Theory* (dalam As'ad, 2003: 67) ini mengatakan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi yang utama.

Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima, dan yang menjadi dasar teori hierarki kebutuhan adalah bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan itu terus menerus dan akan berhenti hingga akhir hayatnya. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator (Atkinson, 1992: 331).

**Gambar 2.1**  
**Hierarki kebutuhan Maslow (Dale, 2002)**



#### **b. Goal Theory**

Dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2003: 85) bahwa “*another motivation theory that explains employee behavior in terms of conscious mental processes is goal theory*” teori motivasi yang lain yang menjelaskan perilaku karyawan dalam kaitan dengan conscious (proses mental) adalah teori gol. Teori tersebut dikemukakan oleh Locke dari dasar teori lewins. Locke berpendapat

bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk memenuhi capaian suatu tujuan (Dale, 2002: 302).

### c. Equity Theory

Equity theory dikembangkan oleh Adams dikutip dari Locke (dalam As'ad, 2003: 105). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan inequity atau suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu: *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*. Sedangkan yang dimaksud dengan *input* ialah *in anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*. Ini berarti input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya *education, experience, skill, amount of effort expected, number of hours worked, and personal tools* dan sebagainya.

Adapun yang dimaksud *out comes* adalah "*is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*".

Ini berarti *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya seperti misalnya: *pay, fringe benefits, status symbole, recognition, oportunity for achievement or self expression*. Sedangkan yang dimaksud *comparsion persons* ialah kepada orang lain dengan

siapa karyawan membandingkan rasio input-out comes yang dimilikinya.

Input A	:	Input B
Out Comes A		Out Comes B

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan ratio input-out comes dirinya dengan *ratio input-out comes* orang lain (*comparison persons*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation in equity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation in equity*) maka akan timbul ketidakpuasan. wexley & Yulk, (dalam As'ad, 2003: 77).

##### **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Gaji**

Gaji dapat menjadi faktor penting dalam penentuan apakah seorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh keinginan untuk menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja (pekerjaan, rekan sejawat, penyelia, kondisis kerja) atau kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi, pengakuan karyawan). Oleh karena itu ketidak hadiran dapat menjadi salah satu cara dimana seorang karyawan dapat bereaksi kedalam suatu bentuk ketidakadilan yang sesuai dengan teori (*Equity theory*). Para karyawan pada umumnya diberikan kesempatan untuk kehilangan beberapa hari tertentu setiap tahunnya (karena sakit, izin meninggalkan kerja)

tanpa kehilangan gaji mereka. (Simamora, 2006: 114).

Desain dan implementasi pemberian gaji merupakan salah satu aktivitas paling rumit bagi manajer sumber daya manusia yang bertanggung jawab. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kompleksitas penentu besar kecilnya pemberian gaji, antara lain:

- a. Meskipun aspek-aspek sumber daya manusia lainnya seperti: pelatihan, manajemen karir, sistem penilaian kinerja, dan program kualitas kehidupan kerja dinilai sangat penting bagi beberapa orang, namun pada akhirnya gaji tetaplah dianggap yang paling penting bagi setiap orang.
- b. Salah satu tujuan pemberian gaji adalah untuk menghargai dan memotivasi para karyawan agar lebih produktif dalam bekerja.
- c. Pekerjaan disebagian besar organisasi melibatkan beragam pengetahuan, keahlian juga kemampuan, serta dilakukan dalam situasi dan kisaran tuntutan yang luas.
- d. Kompensasi karyawan adalah biaya pokok dalam menjalankan roda usaha dan dapat menentukan daya saing barang atau jasa perusahaan.
- e. Beraneka macam peraturan pemerintah pusat maupun daerah mempengaruhi sistem kompensasi.
- f. Biaya hidup sangat beraneka ragam di wilayah-wilayah geografis yang berbeda, menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan-perusahaan yang berkiprah diberbagai lokasi dalam menentukan gaji karyawan.

Menurut Maier (dalam As'ad, 2003: 94) ada enam faktor yang mempengaruhi pemberian gaji:

a. Banyaknya hasil produksi

Hasil produksi dapat memicu dalam menentukan besar kecilnya perusahaan memberikan gaji karyawan. Dalam hal ini karyawan akan dibayar mahal jika mampu mencapai target perusahaan, meminimalisir dan kerusakan hasil produksi, dan meng-*upgrade* diri untuk berproduksi lebih banyak guna meningkatkan hasil produksi/pendapatan.

b. Lamanya jam kerja

Lama jam kerja juga menjadi perhitungan setiap perusahaan dalam menentukan pemberian gaji. Karyawan yang bekerja selama 8 jam dengan karyawan lemburan dengan adanya penambahan jam kerja sudah barang tentu tingkat bayarannya akan berbeda dengan karyawan yang hanya bekerja dalam setandar normal.

c. Presensi

Kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang menjadi penentu setiap perusahaan ataupun organisasi *profit oriented* dalam memberikan dan menentukan masalah gaji kepada karyawannya. Sehingga presensi kerja karyawan memiliki ketentuan terhadap karyawan diantaranya yaitu harus datang tepat waktu, teliti dalam bekerja dan tanggung jawab.

d. Disiplin

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sehingga kedisiplinan juga menjadi faktor pendukung terhadap kepuasan pemberian gaji pada setiap perusahaan.

e. Senioritas.

Lamanya bekerja atau yang biasa dikenal dengan sebutan pekerja senior juga memiliki nilai tersendiri dalam menentukan gaji. Senior merupakan karyawan yang sudah mengabdikan dalam perusahaan selama bertahun-tahun. Sehingga patut diberikan penghargaan yang biasanya diwujudkan dalam pemberian gaji yang berbeda dengan karyawan baru oleh perusahaan.

f. Kebutuhan

Tingkat kebutuhan karyawan yang memiliki tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan pemberian gaji dalam sebuah perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memberikan bantuan dalam hal transportasi serta untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Hasley mengajukan beberapa macam syarat untuk dipenuhi terhadap rencana pemberian gaji yang baik yaitu:

1. Adil bagi pekerja dan pimpinan

Artinya karyawan jangan sampai dijadikan sebagai alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.

2. Memiliki potensi

Pemberian gaji sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.

3. Adanya gaji perangsang

Selain gaji dasar (standar) perlu disediakan pula gaji perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.

#### 4. Sistem penggajiannya mudah dimengerti

Sistem penggajian itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka negatif pada karyawan terhadap perusahaan (As'ad, 2003: 101).

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (dalam Gary Dessler, 1993: 122), mengemukakan adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan pemberian gaji yaitu:

##### a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang di gaji pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pekerjaan yang lebih rendah. Meskipun pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat besar kecilnya pemberian gaji yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Misalnya, perbedaan bayaran seorang pegawai dibidang produksi dengan personalia, personalia dengan manager, sudah pasti tingkat bayarannya menyesuaikan kedudukan, jenis kesulitan dan besar kecilnya tanggung jawab yang harus di embannya. Hal tersebut di dasarkan atas pertimbangan pada tingkat pendidikan, skil dan masa kerja.

##### b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan pada jenis pekerjaan yang bertingkat

(golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikannya kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dijadikan sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masa depan finansial dan jaminan sosial kebanyakan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, karyawan akan merasa puas jika dirinya mendapatkan jaminan baik dirinya maupun keluarganya. Sehingga karyawan akan merasa aman baik dalam maupun diluar pekerjaannya. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan.

d. Equity (Keseuaian gaji)

Karyawan akan merasa puas jika gaji yang diberikan perusahaan memenuhi standar kerja karyawan dalam perusahaan tersebut, artinya karyawan digaji sesuai dengan jenis dan tingkat kesulitan pekerjaannya. Jika gaji tidak sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan maka tingkat *turnover* akan semakin tinggi. Atau bahkan karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan asal-asalan, sehingga pada akhirnya perusahaanlah yang akan rugi dan mengalami penurunan dalam tingkat produktivitas.

Komponen-komponen lainnya meliputi persepsi karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum. sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan bisa positif atau negatif. Kesehatan, usia, tingkat aspirasi, status sosial dan aspirasi politis semuanya dapat mempengaruhi kepuasan gaji.

Gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga berdampak apakah

seorang karyawan memungkinkan akan mengundurkan diri dan menerima sebuah pekerjaan di tempat lainnya. Karyawan untuk angkat kaki dari organisasi melibatkan dua pertimbangan:

- (1) Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan
- (2) Kemampuan karyawan untuk keluar.

Ada kemungkinan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap putaran karyawan dari pada ketersediaan pekerjaan dengan gaji lebih tinggi di perusahaan yang lain. Sungguhpun demikian, ketidakadilan gaji dapat memicu putaran karyawan sekiranya tingkat ketidakpuasannya tinggi.

Dalam pemberian gaji tersebut, tingkat atau besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan, karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Kesesuaian gaji karyawan akan selalu dihubungkan pada dua hal yaitu gaji garis sesuai dengan tingkat kesulitan, dan produktivitas kerja. Karena gaji mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan.

Kepuasan pemberian gaji (*salary*) yang dimaksud adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya gaji karyawan yang diterima secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Umumnya karyawan akan merasa puas jika gaji dapat dirasakan adanya empat hal yaitu: kedudukan (posisi), kesesuaian gaji, banyaknya hasil produksi, dan presensi (Handoko, 2001: 26).

Kedudukan; posisi atau kedudukan merupakan suatu jabatan yang selalu

dimiliki oleh sekumpulan orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan posisi akan menentukan pihak personalia dalam menentukan besar kecilnya gaji yang harus diberikan pada karyawan sesuai dengan posisinya masing-masing. Kedudukan akan selalu dikaitkan dengan permasalahan dan memperhitungkan pada tingkat pendidikan, skill dan masa kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Sehingga hal tersebut akan mempermudah pihak personalia dalam menentukan kedudukan pada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimilikinya, akan membuat karyawan enggan untuk masuk kerja atau bahkan bisa di tunjukkan dalam bentuk seringnya absen pada jam kerja yang ada.

Kesesuaian gaji (*Equity*); hal ini yang selalu dipermasalahkan pada setiap perusahaan, pada dasarnya setiap karyawan menginginkan bayaran yang tinggi tanpa harus melihat kemampuan dari pada perusahaan tersebut. Namun karyawan akan melakukan demo jika gaji yang diterima tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karyawan akan selalu membanding-bandingkan pada tingkat bayaran karyawan pada perusahaan lain, jika ia merasa bayarannya lebih rendah atau sedikit maka secara otomatis dia akan berontak dan melakukan sebuah perlawanan. Umumnya karyawan ingin di bayar sesuai dengan tingkat kesulitan kerja dan produktivitas kerjanya.

Tak jarang kita jumpai bahwa, baik dimedia elektronik maupun cetak, terjadinya insiden demonstrasi karyawan banyak di dominasi oleh permasalahan gaji yang tak sesuai. Sehingga hal ini akan membuat kerugian yang cukup besar

pada pihak perusahaan.

Banyaknya hasil produksi; semakin meningkatnya pendapatan perusahaan sudah barang tentu harus diimbangi dengan manajemen yang baik dan teratur juga dibarengi oleh tingginya hasil produksi, banyaknya hasil produksi akan memicu perusahaan dalam mencapai target. Hal ini dapat dicapai dengan cara maningkatkan hasil produksi dengan mengurangi kerusakan pada hasil produksi atau yang biasa di sebut dengan cacat kerja. Tak hanya itu, hal ini juga harus didukung dengan presensi kerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara datang tepat waktu, teliti dalam melaksanakan pekerjaan dengan dibarengi rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat memicu pada minimnya cacat kerja atau terjadinya kerusakan pada hasil produksi yang akhirnya membuat pihak perusahaan rugi, semakin tinggi kerusakan yang dilakuakn karyawan maka semakin tinggi pula angka kerugian yang dialami perusahaan.

## **6. Dampak Kepuasan Pemberian Gaji**

Meskipun gaji bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa gaji merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Gaji dapat berperan meningkatkan kepuasan dan etos kerja karyawan jika pemberian gaji dirasakan :

- a. Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja.
- b. Berkaitan dengan prestasi kerja

c. Menyesuaikan dengan kebutuhan individu

Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan di antara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan etos kerja karyawan. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya (Robbins, 1993 : 647).

Karyawan yang mendapatkan kepuasan gaji akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dalam banyak kasus kepuasan gaji memang memiliki hubungan yang positif terhadap etos kerja yang tinggi. Jika hal tersebut dinilai adil maka kepuasan tersebut akan berdampak pada etos kerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Di lain pihak, bila kepuasan dinilai gagal maka tingkat prestasi dan produktivitas karyawan akan semakin rendah. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang selanjutnya akan mempengaruhi terhadap etos kerja.



Menurut Strauss dan Sayles, (dalam Simamora, 2006: 445) kepuasan Gaji karyawan juga memiliki peran penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat atau etos kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak

ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan gaji biasanya mempunyai catatan kehadiran dan putaran yang lebih baik untuk memiliki prestasi produktivitas yang baik. Oleh karena itu kepuasan memiliki arti yang penting baik bagi karyawan maupun perusahaan dalam membangun dan meningkatkan mutu produk perusahaan.

## **B. Etos Kerja**

### **1. Pengertian Etos**

Memahami definisi etos kerja dapat dilakukan dengan menguraikan satu persatu susunan katanya, karena pada dasarnya etos kerja terdiri dari dua suku yaitu etos dan kerja yang diadopsi dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki individu tetapi juga oleh kelompok atau bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut mengandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. (Tasmara, 1994: 15).

Dalam etos tersebut ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*Fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect!*). Etos yang juga memiliki nilai

moral juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang, di dalam harapan tersimpan kekuatan dahsyat di dalam hatinya yang terus bercahaya, berbinar-binar sehingga menyedot seluruh perhatiannya. Mereka selalu terobsesi dan terpikat untuk selalu memenuhi harapannya tersebut.

Menurut Bailey bahwa Etos kerja berkaitan erat dengan tujuannya atau sebagai hasil dari kerja prilaku individu lainnya.

Menurut Meier (1987: 225), etos kerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melaksanakan pekerjaannya yang ukuran kesuksesannya tidak dapat disamakan begitu saja dengan individu lainnya. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Soekanto (1993: 174) mengartikan etos antara lain:

- a. Nilai dan ide dari suatu kebudayaan
- b. Karakter umum suatu kebudayaan

Sedangkan menurut Nurcholis (dalam Tasmara, 1994: 110) “etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*), artinya watak atau karakter”. Secara lengkap etos ialah watak atau karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia.

Berdasarkan definisi di atas ditarik kesimpulan bahwa etos merupakan dasar yang akan membentuk sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang individu maupun sekelompok manusia.

## **2. Pengertian Kerja**

Kerja biasanya akan selalu berkaitan dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil baik, baik bersifat material maupun non material. Adapun kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan, lebih jauh El Qussy (1974: 100-101), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis:

Pertama, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua, tindakan yang dilakukan dengan cara tidak sengaja. Jenis pertama memiliki kepentingan, yakni untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random movement*) seperti gerakan yang terlihat pada bayi keacil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran.

Kerja yang dimaksud disini sudah tentu kerja menurut arti yang pertama, yaitu kerja aktivitas yang dilakukan dengan unsur kesengajaan, bermotiv dan bertujuan sebagai usaha dalam melakukan proses pengukuhan eksistensi dan aktualisasi diri.

## **3. Pengertian Etos Kerja**

Menurut Mukhtar Bukhori (dalam Tasmara, 1994: 26) “etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau bangsa”.

Sedangkan Cherington (dalam Siagin, 2005: 4) berpendapat bahwa, etos

kerja dapat diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti:

- (1) Kerja sebagai kewajiban maoral dan religius untuk mengisi hidupnya,
- (2) Disiplin kerja yang tinggi dan
- (3) Kebanggaan atas hasil karyanya.

Selanjutnya etos kerja dapat juga diartikan sebagai sikap masyarakat terhadap makna kerja. Pengertian etos kerja menurut Martono (dalam Tasmara, 1994: 2) mengemukakan bahwa “etos kerja adalah sikap batin yang sesuai dengan norma-norma batin” (Anoraga, 2006: 22) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Gunar Myrdal (dalam Asifudin, 2004: 35) dalam bukunya asian drama mengemukakan “tiga belas sikap yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang: 1) Efisien; 2) Rajin; 3) Teratur; 4) Disiplin; 5) Hemat; 6) Jujur dan Teliti; 7) Rasional dalam mengambil tindakan; 8) Bersedia menerima perubahan; 9) Gesit dalam memanfaatkan keadaan; 10) Energik; 11) Ketulusan dan kepercayaan diri; 12) Mampu bekerjasama; 13) Mempunyai visi yang jauh kedepan”.

Menurut Sarsono (dalam Asifudin, 2004: 35) “berkenaan dengan orang yang aktif bekerja mempunyai ciri-ciri: 1) etos kerja dan disiplin pribadi; 2) kesadaran terhadap hirarki dan ketaatan; 3) penghargaan pada keahlian; 4) hubungan keluarga yang kuat; 5) hemat dan hidup sederhana; dan 6) kesediaan menyesuaikan diri”

Berkenaan dengan etos kerja tinggi, Edy Agus Salim Mokodompit (dalam Asifudin, 2004: 36) mengetengahkan ciri-ciri etos kerja bangsa Jepang, relatif

dikenal mempunyai keunggulan dalam hal etos kerja. Etos kerja mereka ditandai ciri-ciri: 1) Suka bekerja keras; 2) Terampil dan ahli; 3) Disiplin dalam bekerja; 4) Tekun cermat dan teliti; 5) Memegang teguh kepercayaan; 6) penuh tanggung jawab; 7) mengutamakan kerja kelompok; 8) menghormati dan menghargai senioritas dan 9) Mempunyai semangat patriotisme tinggi.

Mokodompit (dalam Asifudin, 2004: 37) juga mengutip pendapat Paul Charlap yakni agar seseorang sukses dalam bekerja harus didukung oleh etos kerja yang indikasi-indikasinya: 1) Semangat kerja, bekerja dengan arif dan bijaksana; 2) Disiplin, dan 3) Selalu bekerjasama dengan teman kerja. Sedangkan idealitas kualitas manusia Indonesia sesuai dengan dinamika budaya Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang 1945 dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Iman dan taqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, terwujud dalam sikap perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, berbudi pekerti yang luhur, jujur, adil, dapat dipercaya; 2) Berkepribadian dan tangguh; 3) Berdisiplin; 4) Bertanggung jawab; 5) Cerdas arif dan bijaksana; 6) Trampil dalam bekerja; 7) Sehat jasmani dan rohani dalam bekerja dan 8) Mempunyai kesadaran patriotisme tinggi.

Dapat diartikan bahwa etos kerja yang tinggi akan terwujud berupa kesediaan datang dan pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya, suka membantu dan tidak menolak bantuan orang lain sehingga terwujud kerjasama dalam bekerja. Berdisiplin dengan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya untuk melaksanakan pekerjaan dan bahkan sering bekerja di luar jam pekerjaan meskipun tidak mendapatkan imbalan atau insentif. Personal tersebut selalu

terdorong untuk selalu berpartisipasi memecahkan masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan yang cepat menghambat pencapaian tujuan.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Etos Kerja**

##### **a. Faktor yang mempengaruhi etos kerja**

Zainun (1986: 89) mengatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja, yaitu:

1. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan materiil lainnya yang memadai (misalnya gaji, insentif, bonus dan kesempatan untuk berprestasi).
2. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahannya.
3. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
4. Terdapat suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan angota-anggota lain organisasi. Apalagi dengan mereka yang sehari-harinya dapat banyak berhubungan dengan pekerjaan.
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama mereka pula.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi

dan karir dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas tampak bahwa tinggi rendahnya etos kerja dipengaruhi oleh enam faktor tersebut yaitu terpenuhinya kebutuhan materi, keharmonisan hubungan antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya, timbulnya iklim kerja yang sehat, ketenangan jiwa dan tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu, semangat kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang berkaiatan erat dengan persepsi personil terhadap tugas atau pekerjaan.

#### b. Sebab-Sebab Turunnya Etos Kerja

Semangat kerja yang tinggi dapat mengakibatkan suatu institusi atau perusahaan memperoleh banyak keuntungan, dengan kata lain, apabila semangat kerja turun, perusahaan akan mengalami banyak kerugian. Sehingga perusahaan harus dapat menentukan sebab-sebab turunnya semangat kerja, maka perusahaan dapat memecahkannya dengan jalan menghilangkannya.

Pada prinsipnya turunnya semangat kerja merupakan akibat dari ketidakpuasan karyawan. Sumber dari ketidakpuasan adalah hal-hal yang bersifat material, misalnya rendahnya upah atau gaji yang diterima, fasilitas materi yang sangat minim, ada juga yang bersifat non material, misalnya penghargaan sebagai manusia: kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya (Nitisemito, 2004: 167).

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin, dalam batas kemampuan perusahaan tersebut. Untuk dapat menaikkan etos kerja tinggi, maka perlu dicari suatu cara sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja secara maksimal (Nitisemito, 1987: 179). mengemukakan bahwa terdapat beberapa cara bagaimana meningkatkan etos kerja

baik yang bersifat material maupun non material. Cara atau kombinasi cara yang paling tepat, tergantung pada situasi dan kondisi lembaga atau perusahaan tersebut serta tujuan yang hendak dicapai.

Selanjutnya ia mengungkapkan ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja antara lain:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapat perhatian
5. Tempat para pegawai pada posisi yang sesuai
6. Memberi kesempatan kepada mereka untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para pegawai mempunyai loyalitas
9. Sekali-kali para pegawai perlu diajak berunding
10. Pemberian insentif yang terarah
11. Pemberian fasilitas yang menyenangkan

Sedangkan secara umum cara yang bisa ditempuh oleh manajemen dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan, adalah seperti yang diungkapkan oleh Siswanto (1987: 260) adalah sebagai berikut:

1. Memberi kompensasi terhadap tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja

3. Perlu saat penyegaran sebagai media ketegangan kerja dan memperkokoh kesetiakwaan antar pegawai
4. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memperhatikan hari esok pegawai
6. Ikut serta pegawai mengembangkan aspirasinya
7. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggembirakan bagi semua pihak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa masalah etos kerja perlu mendapat perhatian bagi setiap lembaga maupun perusahaan, karena dengan etos kerja yang tinggi perusahaan akan banyak diuntungkan. Etos kerja dapat ditingkatkan dengan cara memperhatikan dan memberikan hak karyawan dengan tanggung jawab yang diemban.

Sedangkan pendapat lain mengenai hal yang sama dikemukakan oleh Handoko (2001: 145) disiplin adalah:

Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, ada dua tipe pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan guna untuk mengikuti berbagai standar aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Adapun sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan karena semata-mata karena dipaksa manajemen. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering

berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dapat dilihat dari kepatuhan, ketepatan, kerapian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain kedisiplinan tidak hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan.

#### c. Pentingnya disiplin kerja

Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian dalam suatu organisasi, maka melalui disiplin diharapkan para pegawai mendapatkan motivasi moral untuk mengejar tujuan dengan sepenuh hati (Madigan, 1990: 92). Disiplin bisa dikatakan sebagai urat organisasi, pelekot yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan menjadi lebih efektif, mendorong kerja sama dan membangun kebanggaan kelompok.

Berdasarkan hal di atas dapat ditegaskan bahwa dengan disiplin kerja setiap pekerjaan dapat dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan sanggup untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi akan langsung secara efektif dan efisien serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

#### d. Indikasi turunnya disiplin kerja

Indikasi disiplin kerja penting untuk diketahui oleh pihak atasan dalam organisasi, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mendorong atasan untuk

segera mengambil tindakan yang dirasa perlu untuk menghindari pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Indikasi turunnya kerja antara lain:

1. Tingkat absensi naik,
2. Semangat kerja menurun,
3. Rendahnya tingkat produktivitas kerja,
4. Tidak efisien dalam menggunakan waktu dan biaya,
5. Tingkat kerusakan barang atau peralatan sangat tinggi dan
6. Pencapaian tujuan terhambat.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa begitu besarnya akibat pelaksanaan kegiatan yang dilakuakn dengan disiplin rendah. Dengan demikian masalah kedisiplinan harus selalu mendapat perhatian, karena akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

e. Sebab-sebabi absen pegawai

Pelanggaran disiplin pegawai yang sering terjadi adalah tidak hadirnya pegawai ditempat kerja (absen) dan datang terlambat. Absen seorang pegawai akan berakibat terlambatnya pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

(simamora, 2006: 40) mengemukakan sebab-sebab absen pegawai secara umum adalah:

1. Sakit bagi pegawai yang bersangkutan
2. Sakit anggota keluarganya
3. Kesulitan transportasi
4. Cuaca buruk

5. Urusan pribadi
6. Adanya acara perkawinan
7. Adanya kematian

f. Cara menciptakan disiplin kerja

Disiplin pegawai dapat diciptakan dengan cara selalu memenuhi kebutuhan-kebutuhan atau keinginan-keinginan pegawai. Hal ini dikemukakan oleh Terry (dalam Simamora, 2006: 42) berkaitan dengan keinginan pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Kepastian

Setiap pegawai menginginkan kepastian secara menetap. Pegawai perlu mendapat kepastian bahwa ia tidak akan diperhentikan dari pekerjaannya.

2. Kesempatan untuk mengutarakan pikiran dan pengembangan.

Pada umumnya pegawai ingin didengarkan pendapat-pendapatnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pegawai juga ingin mencapai kemajuan, mencapai status dan harga diri yang wajar.

3. Keterangan-keterangan mengenai apa yang sudah terjadi.

Wajar jika pegawai ingin mengetahui sesuatu yang sedang terjadi, misalnya mengenai mengapa suatu pekerjaan itu penting, perubahan-perubahan apa yang sedang terjadi dan keterangan-keterangan lainnya. Pegawai ingin merasakan bahwa dirinya anggota bagian timnya.

4. Pembayaran yang adil

Pegawai ingin upah sebanding dengan pekerjaan, di samping itu pegawai

juga menginginkan gaji yang diterima sesuai dengan gaji perusahaan-perusahaan lain pada daerah yang sama.

5. Penghargaan

Pegawai ingin dianggap berguna dan usaha-usahanya mendapat penghargaan.

6. Di perlakuan sebagai manusia

Hal ini dilakukan dengan jalan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai pekerjaan. Latihan atau belajar cara terbaik. Pegawai juga diberi kesempatan mengutarakan keluhan-keluhannya.

7. Supervisor yang efektif

Pegawai menginginkan supervisor yang dapat mengetahui apa yang sedang dilakukannya. Pegawai juga menginginkan supervisor yang dapat berbicara secara otoritatif, selalu mencapai janji, dapat memberikan motivasi, dapat membantu kepercayaan dan segera mengambil tindakan disiplin bilamana dianggap perlu.

g. Kriteria kedisiplinan pegawai secara umum

Untuk mengetahui indikator kedisiplinan pegawai diperlukan kriteria yang operasional. Jewel (1998: 40) mengemukakan bahwa kriteria untuk mengukur adanya kedisiplinan pegawai adalah:

1. Apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya
2. Apabila mereka berpakaian yang rapi pada tempat pekerjaannya
3. Apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati

4. Apabila mereka menggunakan jumlah dan waktu pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor
5. Apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Berdasarkan uraian di atas nampak bahwa seorang pegawai dikatakan disiplin bukan saja menyangkut ketepatan pegawai untuk datang dan pulang tepat pada waktunya. Kedisiplinan menyangkut juga tentang bagaimana pegawai mematuhi peraturan yang ada diorganisasi atau perusahaan. Disiplin itu juga menyangkut tentang ketelitian menggunakan bahan dan perlengkapan kantor dan ke efektifan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### h. Kerjasama

Kerjasama adalah keadaan dimana bekerja bersama-sama yang selaras dan tepat untuk memperoleh kegunaan sebesar-besarnya dari semua faktor produksi dan mendatangkan kemanfaatan bagi semua anggota untuk usaha (Poerwono, 1995: 125). Kerjasama juga diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi kalau dikerjakan oleh masing-masing individu (Tasmara, 1994: 92).

Dapat dimengerti kenapa kerjasama perlu sekali untuk dibina kerana dapat memberikan arti bagi suatu organisasi dan berpengaruh terhadap perilaku para pegawai. Melalui kerja sama dapat diciptakan keselarasan hubungan antar manusia, antar kelompok dan organisasi. Kerjasama dalam suatu pekerjaan sangat

perlu sekali dilaksanakan diantara para pegawai.

Maka tidak dapat dipungkiri bahwa adanya kerjasama dalam suatu kelompok atau tim, kohesivitas (keikatan) mereka pada tujuan akan mengikat dan keberanian mereka untuk mempertahankan tujuan itu serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan jauh lebih tinggi lagi. Seorang merasakan adanya kekuatan beberapa orang yang mendukungnya jika ia hendak mengajukan segi pandangannya. Makin tinggi tingkat kerjasama, makin besar tingkat kerjasama, makin besar kekuatan suatu kelompok untuk bertindak bersama.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kerja sama adalah bekerja secara bersama-sama ke arah tujuan yang sama, dan mendatangkan kemanfaatan bagi para anggotanya.

i. Sikap kerja sama

Untuk melakukan kerja sama yang baik maka setiap individu harus mempunyai kompensasi interpersonal secara baik, yaitu kemampuan seorang individu untuk melakukan komunikasi yang efektif. Kerjasama yang baik antara pimpinan dengan pegawainya dan pegawai dengan pegawai dalam suatu organisasi akan mempercepat tujuan yang telah ditetapkan (Wasty, 1988: 81) berendapat kerjasama dapat dilihat dari:

1. Kesiediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang didasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kesiediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya.

### 3. Adanya keaktifan di dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Berdasarkan pendapat di atas maka bentuk setiap kerjasama adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan atasan, berkaitan dengan hubungan pegawai dengan atasannya.
2. Hubungan dengan bawahan, berkaitan dengan sikap atasan kepada bawahannya, seperti hubungannya yang bersifat kekeluargaan yang manusiawi dari atasan yaitu sopan, ramah serta menghargai bawahan.
3. Hubungan dengan teman kerja. Merupakan hubungan yang terjadi dengan rekan sekerja yang sederajat. Hubungan ini biasanya berupa kerjasama, saling membantu serta saling menghargai, tetapi juga bersifat sebaliknya. Di antara pegawai kadang juga saling menjatuhkan dan akan timbul persaingan. Dari persaingan ini kalau berlanjut terus menerus akan semakin muncak yang nantinya menimbulkan pertentangan atau pertikaian, semua ini akan mempengaruhi sikap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

### **C. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam**

Dalam perspektif Islam etos kerja adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoirul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

(Tasmara, 1994: 27).

Walau demikian, tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan mengandung tiga aspek yang harus dipenuhi secara nalar, yaitu:

1. Bahwa aktivitasnya dilakukan karena adanya dorongan tanggung jawab (motivasi).
2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya di dalamnya terkandung rasa dan rasio.
3. Bahwa yang dilakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur (Aim, Goal), yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis setatis misalnya suami istri melakukan hubungan sebadan, tetapi adalah sebuah kegilaan untuk mewujudkan apa yang diinginkan agar dirinya mempunyai arti.

Dengan demikian secara lebih ringkas, bahwa yang dimaksud dengan kualitas hidup Islami adalah sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk pekerjaan amal saleh. Mengingat amal saleh tersebut harus aktual, jelas dan tampak, maka di dalam semangat diri pribadi muslim terkandung motivasi, arah, rasa dan rasio yang seluruhnya itu dimanifestasikan dalam bentuk tindakan.

Dari beberapa paparan di atas nampak bahawa etos kerja dalam Islam itu dapat didefinisikan sebagai cara pandang seseorang yang diyakini orang Islam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh

karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

#### D. Ciri Etos Kerja dalam Islam

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah laku yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa pekerjaan itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dari perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiation dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoirul ummah*), di antara ciri-ciri etos kerja dalam prespektif Islam antar lain:

a. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*), sehingga kehadirannya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Karena seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki personalitas yang tinggi, dia larut dalam keyakinan tetapi tidak segan untuk selalu menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

b. Selalu berhitung

Sebagaimana sabda Rasulullah dengan ungkapannya yang paling indah:

“Bekerjalah untuk dirimu, seakan-akan hidup selama-lamanya dan beribadalah untuk akhirat seakan-akan engkau akan mati besok”. Dan hal

ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Quran surat Al-hasyr ayat 18

yang berbunyi sebagai berikut:

اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا لِيُغْدِ قَدَمَتِ مَا نَفْسٌ وَلْتَنْظُرَ اللَّهُ اتَّقُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

تَعْمَلُونَ بِمَا حَبِئْتُمْ ﴿١٦﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. .(Depag RI, 1997: 152)

c. Menghargai waktu

Waktu adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar, sehingga sebagai konsekwensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Seperti dalam sebuah ucapan “*al waktu kas saif in lam taqtho'hu gotho'a*” waktu itu bagaikan pedang, bila tidak waspada , maka pedang itu akan memotong leher kita sendiri.

d. Dia tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan (*positive improvements*)

Merasa berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas. Oleh sebab itu sebagai konsekwensi logisnya seseorang harus tampak semangat juangnya, yang tak mengenal lelah, pantang menyerah apalagi terbelenggu dalam kelamalasan yang nista.

e. Hidup hemat dan efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh kedepan (*future outlook*), dalam surat An-Nahl ayat 10-11 dijelaskan sebagai berikut:

تُسَيِّمُونَ فِيهِ شَجْرًا وَمِنْهُ شَرَابٌ مِّنْهُ لَكُمْ مَاءٌ السَّمَاءِ مِنْ أَنْزَلِ الَّذِي هُوَ

فِي إِنَّ الثَّمَرَاتِ كُلِّ وَمِنَ الْأَعْنَبِ وَالنَّخِيلِ وَالزَّيْتُونَ الزَّرْعَ بِهِ لَكُمْ يُنْبِتُ

يَتَفَكَّرُونَ لِقَوْمٍ لَّآيَةٌ ذَٰلِكَ ﴿١١﴾

Artinya: 10. Dia-lah, yang Telah menurunkan air hujan dari langit untuk kamu, sebahagiannya menjadi minuman dan sebahagiannya (menyuburkan) tumbuh-tumbuhan, yang pada (tempat tumbuhnya) kamu menggembalakan ternakmu.

11. Dia menumbuhkan bagi kamu dengan air hujan itu tanam-tanaman; zaitun, korma, anggur dan segala macam buah-buahan. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar ada tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang memikirkan. (Depag RI, 1997: 78)

f. Memiliki jiwa wiraswasta

Rosulullah telah membuktikan bahwa, Rasulullah telah mengikuti kaum Quraisy untuk berniaga ke Syam dan kemudian Rasulullah menjadi seorang pengembala, seakan-akan latihan panjang dari rasul untuk mendapatkan makna *enterpeneur* dan kepemimpinan.

g. Memiliki insting bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat juang. Insting bertanding merupakan mahkota kebesaran setiap muslim, yang sangat obsesif untuk selalu tampil meraih prestasi atau *achievement* yang tinggi.

h. Keinginan untuk mandiri

Salah satu identitas seorang muslim adalah kemampuan dirinya untuk tampil sebagai *kholifahtu fil ardhi (divine vicegereny)*. Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas terdapat pada jiwa yang merdeka.

i. Haus untuk memiliki sifat keilmuan

Seorang mujahid adalah seseorang yang haus untuk mencicipi ilmu, karena ia sadar bahwa Rasulullah mewajibkan kepada setiap muslim untuk mencari dan menggali ilmu mulai dari buaian sampai keliling lahat.

j. Berwawasan makro universal

Dengan memiliki wawasan makro, seseorang muslim menjadi manusia yang bijaksana yang membuatnya akan realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan.

k. Memperhatikan kesehatan gizi

Artinya, seorang pribadi muslim harus memperhatikan sabda Rasulullah “*Sesungguhnya jasadmu memiliki hak atas dirimu*” yang tentunya konsekwensinya harus dirawat dan diperhatikan sesuai dengan anjuran normatif kesehatan

l. Ulet dan pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang Sangat besar di dalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan (*pressure*)

m. Berorientasi pada produktifitas

Hal ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif.

n. Memperkaya jaringan tali silaturahmi

Silaturahmi adalah lampu penerang dalam tatanan pergaulan kehidupan yang apabila dilakukan dengan penuh tanggung jawab maka dalam perkembangan selanjutnya dapat mengangkat martabat dirinya.

### **E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Strauss G dan Saytes K, (1999: 147), terdapat enam aspek yang mempengaruhi Etos Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pertimbangan dalam bekerja
2. Kreativitas dalam bekerja
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas
5. Pengetahuan tentang pekerjaan
6. Antusias terhadap pekerjaan

Sedangkan menurut Siswanto B, (1991: 181), terdapat empat aspek yang mempengaruhi Etos Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kecakapan yang dimiliki seseorang
- b. Pengalaman yang diperoleh pada masa lalu
- c. Kesanggupan seseorang dalam bekerja
- d. Ketrampilan yang ada pada diri seseorang

### **F. Hubungan Kepuasan Pemberian Gaji Dengan Etos Kerja**

Menurut prespektif Islam, pengelolaan kompensasi atau gaji mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi/ perusahaan yang memiliki puluhan atau bahkan ribuan karyawan. Kepuasan pemberian gaji pada karyawan memiliki pengaruh penting terhadap etos kerja dan tingkat produktifitas serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam konteks kerja karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal jika harapan karyawan dengan perusahaan

dapat terpenuhi, artinya tidak ada salah satu pihak yang merasa di rugikan, dan karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan jika perusahaan mau memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan kesepakatan awal dalam penggajian. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al- Anka'but ayat 6:

﴿٦﴾ اَلْعٰلَمِيْنَ عَنِ لَغْنِ اللّٰهِ اِنَّ لِنَفْسِهٖۙ تَجَهُّدًا فَاِنَّمَا جَهَدَ وَمَنْ

*Artinya: Dan barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (Tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. (Depag RI, 1997: 38)*

Al Qur'an surat Al Imron ayat:142

اَلصّٰبِرِيْنَ وَيَعْلَمَ مِنْكُمْ جَهْدُوْا الَّذِيْنَ اللّٰهُ يَعْلَمُ وَلَمَّا اَلْحَنَّةَ تَدْخُلُوْا اَنْ حَسِبْتُمْ اَمْرًا

﴿١٤٢﴾

*Artinya: Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar. (Depag RI, 1997: 99)*

surat Al- Anka'but ayat 69:

﴿٦٩﴾ اَلْمُحْسِنِيْنَ لَمَعَ اللّٰهُ وَاِنَّ سُبُلَنَا لَنَهْدِيْهِمْ فَيُنَّا جَهْدُوْا وَالَّذِيْنَ

*Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.. (Depag RI, 1997: 111)*

dan dalam Al Quran surat Al Hajj ayat: 77

لَعَلَّكُمْ اَلْخَيْرَ وَاَفْعَلُوْا رَبِّكُمْ وَاَعْبُدُوْا وَاَسْجُدُوْا اَرْكَعُوْا ءَامِنُوْا الَّذِيْنَ يَتَّئِيْهَا

﴿٧٧﴾ تَفْلِحُوْنَ

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.* (Depag RI, 1997: 121)

Salah satu fase paling penting dari tingkat kepuasan pemberian gaji di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Menurut Simamora (2006: 214) mengatakan bahwa karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini. Bayaran (*Pay*) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi. Sehingga akan mempengaruhi terhadap tingkat produktifitas dan etos kerja karyawan

Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. Gaji, merupakan bagian terkecil dari faktor pendukung terhadap nilai produktivitas perusahaan. Gaji merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Manakala pemberian gaji dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Dari uraian di atas, dapat diduga bahwa semakin puas karyawan terhadap pemberian gaji maka karyawan akan semakin tinggi tingkat etos kerjanya jika semakin rendah maka etos kerja karyawan akan semakin rendah akibat rasa kecewa dan kurangnya penghargaan dan pemenuhan hak karyawan untuk menerima gaji sebagai imbalan atas kerja keras terhadap organisasi atau

perusahaan.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa etos kerja karyawan sangat ditentukan oleh kepuasan pemberian gaji yang diterima, gaji yang dirasa tidak adil maupun kurangnya gaji yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya etos kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Apa bila ini terus berlanjut maka akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun yang akan berdampak pada kerugian perusahaan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ada pengaruh yang signifikan kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan di CV. Aneka Usaha, Gondanglegi, Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

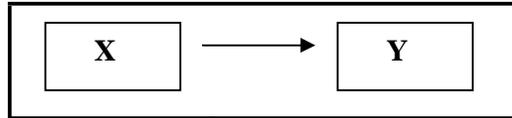
#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini pada dasarnya adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006: 12). Dari jenis data masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi, dimana penelitian korelasi menurut Arikunto (2006: 37) adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Arikunto (2006: 10), variabel adalah yang menjadi objek penelitian yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul "Pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang" Adapun rancangan penelitian dan identifikasi variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: keterkaitan antara variabel (X) bebas dan variabel terikat (Y), digambarkan pada gambar di bawah ini

**Gambar 3.1**  
**Rancangan Penelitian**



Gambar: Hubungan antara kepuasan pemberian gaji dan etos kerja karyawan pada CV. Aneka Usaha di Gondanglegi Malang.

Keterangan :

X : Variabel bebas (kepuasan pemberian gaji)

Y : Variabel terikat (etos kerja karyawan)

Rancangan penelitian tersebut dimaksudkan untuk mendeskripsikan hubungan variabel (X) kepuasan pemberian gaji sebagai variabel bebas dan etos kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

### **C. Definisi Operasional**

Untuk lebih mudahnya dalam memahami jenis variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, sudah barang tentu harus ada penekanan dan pembatasan secara devinitif agar tidak terjadi ambiguitas terhadap judul dan definisi dalam penelitian ini. Adapun definisi variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepuasa pemberian gaji (*salary*) yang dimaksud adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji (*pay satisfaction*) karyawan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Adapun batasan dari variabel ini adalah permasalahan individu yang terkait dengan (posisi), kesesuaian gaji, banyaknya hasil

produksi, dan presensi. Karena disesuaikan dengan hasil riil lapangan.

2. Etos kerja karyawan adalah sikap kerja karyawan yang pada umumnya merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian yang memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya yang tercermin dalam semangat kerja, kemauan untuk bekerja sama dan berdisiplin dalam bekerja. Adapun indikator dari etos kerja yang dimaksud adalah memiliki semangat kerja, disiplin kerja dan suka bekerjasama.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi menurut Hadi (1994: 70) adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel yang hendak digeneralisasikan. Sedangkan pengertian sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Sedangkan menurut Arikunto (2002: 108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Bertolak dari pengertian di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Aneka Usaha yang berada di Gondanglegi Malang berjumlah 45 orang (berdasarkan data perusahaan CV. Aneka Usaha yang berada di area Gondanglegi Malang).

##### **2. Sampel Penelitian**

Pengertian mengenai sampel, Arikunto (2002: 112). menyatakan bahwa, "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sampel adalah

sebagian dari populasi, karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 1996: 79). Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik. (Arikunto, 2006: 134).

Jadi jumlah sampel penelitian yang diambil adalah 100% dari jumlah populasi yang ada yaitu 45 orang.

#### **a. Teknik Sampling**

Adapun Teknik penarikan sampel (sampling) yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*) yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan atas adanya tujuan tertentu dan teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan. Dalam penggunaan *purposive sampling* ada beberapa syarat yang harus dipenuhi:

1. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.

2. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjects*).
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan. (Arikunto, 2006: 117)

Berdasarkan kajian di atas maka ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap sampel, yaitu:

1. Karyawan yang masih aktif bekerja di CV. Aneka Usaha di Gondanglegi Malang Selatan.
2. Menerima gaji dari perusahaan.
3. Semua jenis jabatan karyawan yang ada di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang.
4. Semua jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan konsep teori yang telah dipaparkan dalam landasan teori dan secara operasional pembuatan instrumen penelitian ini mendasarkan pada blue print. Ada beberapa instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Angket merupakan kumpulan pernyataan yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diberi angka (skor) yang kemudian dapat diinterpretasikan (Azwar, 2003: 105). Alasan menggunakan angket adalah:

- 1) Stimulusnya berupa pertanyaan-pertanyaan tidak langsung mengungkap atribut melainkan mengungkap indikator dari atribut tersebut.
  - 2) Semua jawaban diterima dimana jawaban berbeda di interpretasikan berbeda, bukan diklasifikasikan menjadi jawaban yang benar atau salah.
  - 3) Skala berisi item-item yang terangkum dalam suatu indikator. Jawaban subjek terhadap satu item baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur. Kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis diperoleh bila semua item telah direspon.
- b. Wawancara: wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh atau untuk mendapatkan informasi (Arikunto, 2006: 145). Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menggali gambaran secara umum tentang perusahaan yang akan digunakan sebagai tempat penelitian.
- c. Dokumentasi: dokumentasi yakni mencari data mengenai hal-hal atau yang berhubungan dengan variabel, yang berupa catatan transkrip, buku, agenda yang akan digunakan sebagai tempat penelitian.

Angket kepuasan pemberian gaji disusun berdasarkan teori Maier dan Ghiselli, B (1965), adapun angket yang digunakan terdiri dari:

**(1) Angket Kepuasan Pemberian Gaji, indikator yang digunakan:**

1. Kedudukan (posisi); disini mencakup jabatan atau tingkat struktur kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, mulai dari pekerja produksi tingkat paling bawah hingga papan atas (manager).

2. *Equity* (Keadilan gaji); ini menyangkut permasalahan kesesuaian standart gaji karyawan dengan jenis pekerjaannya, mulai dari jenis tingkat kesulitannya hingga kesesuaian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan jenis pekerjaannya tersebut. adapun elemen-elemen dari *equity* menurut Wexley dan Yukl, (dalam Simamora, 2006: 77) ada tiga yaitu: *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*. Yang dimaksud dengan *input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya *education, experience, skill, amount of effort expected, number of hours worked, and personal tools* dan sebagainya. Adapun yang dimaksud *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti misalnya: *pay, fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or self expression*. Sedangkan yang dimaksud *comparison persons* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya.
3. Banyaknya hasil produksi; hasil produksi dapat memicu dalam menentukan besar kecilnya perusahaan memberikan gaji karyawan. Dalam hal ini karyawan akan dibayar mahal jika mampu bekerja lebih keras dan meng-*upgrade* diri untuk memproduksi lebih banyak. Adapun yang dimaksud dengan hasil produksi adalah seberapa banyak karyawan CV. Aneka Usaha mampu memenuhi target penjualan dari ketentuan perusahaan tersebut.

4. Presensi; Kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang menjadi penentu setiap perusahaan ataupun organisasi dalam memberikan dan menentukan masalah gaji karyawan. Sedangkan maksud dari presensi ini mencakup kehadiran karyawan ditempat kerja

Angket kepuasan pemberian gaji terdiri dari 30 item yang tersusun secara acak dan bersifat favorabel dan unfavorabel. Adapun blue print angket kepuasan pemberian gaji adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Angket Kepuasan Pemberian Gaji**

No	Indikator	Deskriptor	Kondisi Lapangan	Butir Aitem		Total
				F	UF	
1	Kedudukan (posisi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Skill</li> <li>• Masa kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan Lulusan SMA, D1,D2 dan Strata 1 (S1).</li> <li>• Kemampuan dibidang administrasi, komputerisasi, driver, dan manager</li> <li>• Masa karyawan bekerja di CV. Aneka Usaha dari 1 tahun sampai 10 tahun</li> </ul>	1,2,9 ,14	3,4,8 ,10	<b>8</b>
2	Equity (Kesesuaian gaji)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesulitan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencakup pekerjaan dibidang pergudangan, administrasi, komputerisasi, counter, pengadaan barang, security, dan sekretaris</li> </ul>	5,11, 13	6,7, 12	<b>6</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktivitas kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencakup banyak sedikitnya penghasilan kinerja karyawan yang dihasilkan pada saat bekerja</li> </ul>			
3	Banyaknya hasil produksi,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencapai target</li> <li>• Minimnya kerusakan hasil produksi</li> <li>• Meningkatkan hasil produksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume target penjualan dari masing-masing unit mencapai target yang telah ditentukan yaitu sebesar 90 juta dalam sehari</li> <li>• Tidak terjadi kecelakaan kerja seperti pada bagian administrasi, kasir, pergudangan, pengiriman barang dan counter barang.</li> <li>• Karyawan dari masing-masing unit harus mampu menjual barang dengan cepat</li> </ul>	19, 27, 29, 30	18, 21, 23, 25	<b>8</b>
4	Presensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datang tepat waktu</li> <li>• Teliti</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan berdasarkan shif 1 pkl. 07.00-14.00 WIB dan shif 2 14.00-21.30 WIB</li> <li>• Karyawan swalayan, kasir, sekretaris administrasi maupun pergudangan harus teliti terhadap barang yang rusak atau tidak sesuai dengan pesanan</li> <li>• Karyawan harus bertanggung jawabkan atas</li> </ul>	15, 16, 17,2 4	20, 22, 26, 28	<b>8</b>

			seluruh hasil kerjanya, jika terjadi kerusakan atau kecelakaan kerja			
<b>Jumlah</b>				<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## (2) Angket Etos Kerja Karyawan

Sedangkan angket etos kerja karyawan berjumlah 30 item didasarkan pada teori yang telah dikemukakan oleh Mokodompit (dalam Asifudin, 2004: 46) terdapat tiga komponen yang merupakan sebagai indikator penentu dari etos kerja individu dalam bekerja oleh komponen-komponen tersebut antara lain:

1. Semangat kerja; merupakan sikap seseorang untuk memicu lebih produktif terhadap hasil kerjanya sehingga ia selalu berusaha untuk selalu bekerja keras, ulet dan pantang menyerah terhadap permasalahan yang dihadapinya. Sehingga ia mampu mencapai target dan arah kemana mereka harus menuju.
2. Disiplin; adalah sikap istiqomah dan selalu datang tepat dan taat pada peraturan pada waktu dalam bekerja yang tumbuh dari dalam diri seseorang sebagai bagian dari kepribadiannya dengan disertai rasa tanggung jawab.
3. Kerjasama; adalah pola intraksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya dalam hal pencapaian suatu pekerjaan, hal ini dapat di lihat melalui pola komunikasi yang sehat, mampu melakukan kerja sama yang baik dengan karyawan yang lain, mampu menjalin keharmonisan dalam bergaul dan saling tolong menolong.

Adapun blue print angket etos kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Angket Etos Kerja**

No	Indikator	Deskriptor	Kondisi lapangan	Butir Aitem		Total
				F	UF	
1	Semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Bergairah</li> <li>• Berkomitmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan harus melakukan ganti rugi jika terjadi kerusakan barang atau hilangnya uang akibat kecerobohan kasir dalam melayani pembeli</li> <li>• Semua karyawan harus bekerja secara terus menerus sebelum masa istirahat tiba</li> <li>• Seluruh karyawan harus sama-sama menjaga keutuhan perusahaan dan mematuhi segala peraturan yang ada</li> </ul>	3,5, 11, 15, 21	4,7, 9,12, 16	<b>10</b>
2	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datang tepat waktu</li> <li>• Taat pada peraturan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak boleh ada karyawan yang dating terlambat baik dibidang, swalayan, pergudangan, security maupun karyawan transpotasi</li> <li>• Karyawan wajib mematuhi peraturan kerja</li> </ul>	1,2, 6,13, 17	8,10, 14, 18, 25	<b>10</b>

			yang telah ditentukan oleh pihak pimpinan CV. Aneka Usaha			
3	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suka membantu</li> <li>• Tidak menolak bantuan teman</li> <li>• Selalu terbuka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antar karyawan cabang harus selalu melakukan komunikasi dan bekerja sama agar selalu mengetahui perkembangan dari masing-masing unit, dan jika dari masing-masing unit kehabisan setok barang dapat secepatnya di atasi</li> <li>• Semua karyawan CV. Aneka Usaha harus saling memberikan bantuan pada karyawan yang lain seperti karyawan pergudangan dengan karyawan pengadaan barang</li> <li>• Tidak boleh ada rahasia tersembunyi jika terjadi permasalahan yang merugikan perusahaan, semisal karyawan mengetahui kawannya mencuri barang perusahaan.</li> </ul>	19, 22, 26, 28, 30	20, 23, 24, 27, 29	<b>10</b>
<b>Jumlah</b>				<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Penilaian skala di atas menggunakan skala likert yaitu responden harus memilih salah satu jawaban dari sejumlah jawaban yang sudah ditentukan dengan pemberian skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skoring skala kepuasan pemberian gaji dan etos kerja**

<b>Kategori respon</b>	<b>Skor favourabel</b>	<b>Unfavourabel</b>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang hendak di ungkap yaitu kepuasan pemberian gaji dan etos kerja karyawan. Untuk mengukur variabel kepuasan pemberian gaji peneliti menggunakan teori Ghiselli dan Maier (dalam As'ad, 2003: 65). Sedangkan untuk mengukur variabel etos kerja, peneliti mengembangkan skala sikap berdasarkan kajian kepuasan pemberian gaji dikomparasikan dengan teori-teori penggajian. Sedangkan untuk mengukur variabel etos kerja, peneliti menggunakan skala sikap berdasarkan kajian teori etos kerja.

#### 4. Metode Analisis Data

##### Analisis Kuantitatif

- 1) Analisis tabel frekwensi atas jawaban responden untuk mengungkapkan kondisi sampel.

## 2) Uji validitas dan reliabelitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui sejauh mana tingkat kecermatan alat ukur (item-item pertanyaan dalam kuesioner) yang digunakan dapat mengukur dimensi atau karakteristik variabel yang digunakan peneliti. Uji reliabelitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengujian yang dilakukan mampu memberikan hasil yang konsisten bila dilaksanakan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dengan kata lain dengan dilakukannya uji validitas dan reliabelitas, maka informasi yang berhasil diolah, dianalisis dan disimpulkan pada akhir penelitian akan lebih mempunyai makna.

3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan bagaimana keeratan pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja maka digunakan analisis korelasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

Penelitian ini akan mengevaluasi bagaimana hubungan antara pengaruh kepuasan penggajian dan etos kerja. Alat analisis yang digunakan adalah **regresi** sederhana. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat di informasikan sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

- 4) Uji koefisien determinasi, digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja dengan rumus koefisien determinasi:

$$Kd=(r_{xy} )$$

## **F. Pengumpulan Data**

### **a. Prosedur Penelitian**

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Tahap Pra-lapangan**

Tahap ini adalah tahap dimana peneliti mengadakan survey awal lapangan, pengurusan izin penelitian terhadap pihak kampus dan pihak yang berwenang di lokasi penelitian, serta pengurusan administrasi yang mendukung jalannya penelitian. Tidak lupa pula dalam tahap ini adalah penentuan rancangan untuk populasi dan sampel.

#### **2. Tahap Lapangan**

Pada tahap ini peneliti mulai memilih sampel penelitian sejumlah

45 sampel penelitian, kemudian selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data lapangan. Pelaksanaan penelitian dilakukan di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang selatan, yang beralamatkan di Jl. Hayam Wuruk, Gajahmada dan Jl Kyai Mojo yang berada di area Gondanglegi.

### 3. Tahap Pasca Lapangan

Tahap ini adalah tahap setelah pengumpulan data selesai. Pada tahap ini peneliti akan mengolah data sesuai dengan rumus-rumus yang ada, lalu membahas hasil pengolahan data dengan pustaka yang digunakan, akhirnya peneliti menyimpulkan hasilnya.

#### **b. Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen adalah menguji keandalan alat ukur dan kesahihan item dalam instrumen sehingga dapat diketahui kualitas instrumen yang digunakan. Alat ukur yang memenuhi syarat adalah alat ukur yang valid dan reliabel.

Adapun dalam penelitian ini ujicoba angket atau instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan ujicoba terpakai. Yaitu peneliti langsung menyajikannya pada subjek penelitian lalu peneliti menganalisis reliabilitas dan validitasnya sehingga diketahui mana item yang valid dan yang gugur, apakah instrumen itu cukup handal atau tidak. Jika hasilnya memenuhi syarat (tidak banyak item yang gugur dan reliabel) maka peneliti langsung melanjutkan pada langkah selanjutnya. Jika tidak memenuhi syarat maka peneliti memperbaikinya dan mengadakan uji ulang pada responden. (Hadi, 2000: 138).

### c. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 144). Adapun rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

#### 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendensius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2006: 154).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan:**

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

**d. Teknik Analisis Data**

1. Penentuan Norma

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan pemberian gaji dan etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang digunakan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal (Azwar, 2003: 106) adapun kategori penilaian dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kategori Penilaian**

Kalsifikasi	Skor
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1,50 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1,0 \text{ SD})$

Rendah	$X < (\text{Mean} - 1,0 \text{ SD})$
--------	--------------------------------------

Sedangkan rumus mean adalah (Hadi, 1987; 247)

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$  = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

$N$  = Jumlah Subjek

Dan rumus Standar Deviasi adalah

$$\text{SD} = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Penghitungan reliabelitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*statistical product and service solution*) 12.00 for windows.

## 2. Analisis Prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{P} = \frac{F}{N} 100 \%$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian gaji pada etos kerja karyawan, peneliti menggunakan analisis regresi (anareg) linier sederhana. Anareg linier sederhana digunakan untuk dasar ramalan dari suatu distribusi data yang memiliki bentuk hubungan yang linier (Winarsunu, 2006: 185). Adapun rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Nilai dari variabel terikat (*dependen*)

X = Nilai dari variabel bebas (*independen*)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk menghitung signifikan persamaan regresi adalah dengan membandingkan harga F empirik dengan F teoritik yang terdapat pada tabel nilai-nilai F. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y, maka hasil perhitungannya dibandingkan dengan taraf signifikan 5%. Jika F hitung > F tabel:  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika F hitung < F tabel:  $H_o$  diterima yaitu tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus untuk mencari F empirik atau F hitung menggunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R_{kreg}}{R_{kres}}$$

$$R_{kres}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga F garis regresi

$R_{kreg}$  = Rerata kuadrat garis regresi

$R_{k_{res}}$  = Rerata kuadrat residu

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat CV. Aneka Usaha

Lokasi penelitian ini adalah bertempat di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang. Perusahaan CV. Aneka Usaha adalah sebuah organisasi yang bergerak dibidang pemasaran dan memiliki tujuh cabang yang terdiri dari satu induk yang bergerak dibidang distribusi dan pemasaran serta sebagai induk dari tujuh cabang pemasaran lainnya. CV. Aneka Usaha berdiri pada tahun 1990 didirikan oleh Drs. H Nahruji yang juga sebagai manajer dari perusahaan tersebut, ini tergolong sebagai usaha pribadi yang cukup mapan. Nahruji memulai karirnya dengan mendirikan sebuah percetakan kartunama, undangan, stempel dan jual alat-alat tulis kecil-kecilan.

Tahun demi tahun akhirnya usaha tersebut mulai berkembang khususnya usaha sebagai pedagang yang menjual berbagai produk atau bahan makanan. Usaha tersebut ternyata cukup berhasil, dan akhirnya beliau mengembangkan usahanya dalam bentuk mini market dengan menetapkan istrinya sebagai sebagai manajer keuangan dan sekretaris.

Perkembangan yang dialami oleh Drs. H. Nahruji dalam dunia perdagangan mendorong keinginannya untuk mengembangkan usahanya

lebih besar dan akhirnya pada tahun 1990 berdirilah CV. Aneka Usaha yang mulanya masih merupakan sebuah tempat penjualan barang dengan sistem grosiran atau per unit dengan harga yang relatif murah.

Pada tahun 1993 berdirilah dua cabang marketing yang merupakan bagian dari Aneka Usaha tersebut dan juga bergerak dibidang yang sama yakni pemasaran, namun dengan adanya cabang tersebut, CV. Aneka Usaha berubah dengan cukup pesat yakni menjadi induk pemasaran dengan sistem distribusi serta pemasaran dan menjadi induk dari dua pemasaran tersebut. Kedua cabang tersebut diberi nama Aneka Usaha Swalayan dan Aneka Usaha Grosir.

Usaha Bapak. Nahruji ternyata tidak berhenti sampai pada dua cabang tersebut, ia juga mencoba merintis usaha sebagai produksi rokok yang diberi nama perusahaan rokok Innova, namun usahanya dalam hal menghasilkan rokok ini kurang berhasil, selain disebabkan banyaknya persaingan juga disebabkan oleh faktor kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang dipekerjakannya yang berakhir pada *turnover* atau pemberhentian secara bersamaan. Kegagalan dalam usaha rokok tersebut tidak membuat H. Nahruji patah semangat dalam hal bisnis, laki-laki lulusan bahasa Arab di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang ini mencoba untuk terus mengembangkan usaha dagangnya dengan membangun satu cabang usaha lagi yang bergerak dibidang pemasaran pada tahun 1997 dan diberi nama Swalayan An-Nur.

CV. Aneka Usaha merupakan perusahaan yang juga bergerak

dibidang pemasaran sekaligus distribusi barang dengan menyalurkan barang dagangannya ke tiap-tiap unit yang merupakan cabang dari CV. Aneka Usaha tersebut. Barang-barang yang akan disalurkan terlebih dahulu dibagi sedemikian rupa dengan menyesuaikan kebutuhan dari masing-masing unit atau cabangnya. Barang yang berada pada CV. Aneka Usaha tersebut didapat dari berbagai macam perusahaan. Artinya barang yang akan dijual oleh CV. Aneka Usaha tersebut diperoleh melalui sistem dagang dengan cara membeli barang dengan jumlah volume yang cukup besar dari pihak produsennya, kemudian dibayar dengan harga dan waktu pembayaran yang disepakati bersama oleh kedua belah pihak.

Bagian yang merupakan pusat kontrol serta pendistribusian barang disebut Indo Grosir, dan dibagian ini hanya terdapat 10 karyawan yang dipekerjakan sebagai karyawan tetap dengan dipimpin langsung oleh manajer perusahaan, masing-masing adalah: sekretaris, bendahara 1, bendahara 2, supervisor yang berjumlah dua orang, karyawan HRD berjumlah dua orang, serta karyawan penjaga barang yang berjumlah tiga orang, sehingga untuk jumlah keseluruhan adalah sepuluh karyawan dalam satu organisasi yang merupakan induk dari tujuh cabang tersebut.

## **2. Letak Geografis CV. Aneka Usaha**

CV. Aneka Usaha terletak di daerah Malang selatan, tepatnya di Gondanglegi, Jalan Hayam Wuruk No. 32, letak perusahaan tersebut cukup strategis dikarenakan lokasinya tepat berada didekat pasar

dipinggir jalan utama. Sedangkan cabang yang lainnya berada di masing-masing tempat yang berbeda.

Swalayan Aneka Usaha adalah salah satu pemasaran dari CV. Aneka Usaha yang terletak di jalan Gajah Madah Gondanglegi Malang, dan juga merupakan salah satu tempat pemasaran barang yang dulunya tempat tersebut dipakai sebagai usaha percetakan, sekarang perusahaan tersebut secara keseluruhan sudah memiliki karyawan 165 orang dengan dikepalai oleh manajer cabang atau kepala cabang dan selain itu adalah merupakan karyawan tetap.

Aneka Usaha Grosir merupakan salah satu unit cabang pemasaran yang dimiliki oleh CV. Aneka Usaha yang terletak di jalan Sukarno Hatta dengan menggunakan sistem mini market. CV. Aneka Usaha memiliki karyawan sebanyak 165 orang dan memiliki kepala setaf yang bertanggung jawab penuh atas cabang tersebut. Letak dari salah satu cabang unit ini kurang bagus secara geografis, karena tempatnya terletak di tengah-tengah pusat perbelanjaan, sehingga jumlah konsumen yang datang tidak banyak.

Swalayan An-Nur II juga salah satu unit cabang dari CV. Aneka Usaha yang juga bergerak dibidang pemasaran barang sesuai dengan kebutuhan konsumen saat ini. Swalayan An-Nur menggunakan sistem pemasaran yang hampir tidak berbeda dengan cabang unit lainnya, sama-sama menjual barang dengan harga yang cukup murah. Jika konsumen membeli barang dengan volume besar maka harga barang akan berubah

menjadi harga grosiran. Swalayan ini terletak cukup jauh dari ketiga swalayan yang berada di daerah Bulu Lawang yang terletak di jalan Kerebet, sedangkan jumlah karyawan yang bekerja di tempat tersebut terdapat 60 orang dengan memiliki struktur organisasi dan manajemen yang lebih baik dari kedua cabang pemasaran lainnya.

Secara singkat CV. Aneka Usaha terletak di jalan Hayam Wuruk Kec. Gondanglegi Kab. Malang selatan, yang merupakan sebuah lembaga organisasi penyaluran atau distributor. Pusat pengendalian dan penyaluran barang pada Indo Grosir yang datang dari pihak *Supplier*, yang merupakan sebuah sistem kerjasama antara organisasi dalam dunia pemasaran untuk produk atau barang, dengan mengandalkan sebuah bentuk analisis kebutuhan konsumen serta banyaknya barang yang terjual.

Saat ini lembaga tersebut telah berkembang pesat, hal ini terbukti dengan adanya 7 cabang dari CV. Aneka Usaha, diantaranya:

1. Aneka Usaha Indo Grosir, yang merupakan pusat distribusi dan penyaluran barang.
2. Aneka Usaha Swalayan, yang merupakan unit pemasaran yang terletak di jalan Gajah Mada sebelah timur dari pasar, yang menjual berbagai produk dan kebutuhan konsumen.
3. Aneka Usaha Grosir, yakni berupa swalayan dengan menggunakan sistem penjualan secara grosiran, yang terletak di jalan Kyai Mojo
4. Aneka Usaha Swalayan Annur, yakni sebuah pasar swalayan yang terletak di Desa Bulu Lawang

5. Aneka Usaha Mini Market, terletak di Jalan Soekarno Hatta Malang.
6. Swalayan Aneka Usaha yang berada di jalan Hayam Wuruk No 9 Gondanglegi Malang.
7. Serta swalayan baru yang berada di Klayatan samping Universitas Kanjuruhan Malang yang baru diresmikan pada bulan Juli 2007 kemarin.

Dari masing-masing unit tersebut terdapat satu pimpinan umum (PU) atau koordinator atau manajer unit.

### **3. Struktur Organisasi**

CV. Aneka Usaha memiliki struktur organisasi sederhana yaitu menggunakan sistem manajemen pimpinan secara langsung. Artinya CV. Aneka Usaha dengan tujuh cabang tersebut dikepalai oleh satu orang saja yang bertanggung jawab secara penuh atas seluruh unit cabang yang ada. CV. Aneka Usaha dikepalai oleh Drs H. Nahruji yang bertindak selaku pemilik sekaligus pendirinya. Sehingga lama kelamaan CV. Aneka Usaha memiliki manajer keuangan yang bertanggung jawab secara penuh atas persoalan keuangan pada seluruh cabang dari CV. Aneka Usaha tersebut. Manajer keuangan tersebut langsung dipegang oleh Ibu Hartati, M.E yang sekaligus sebagai isteri H. Nahruji, kemudian selanjutnya adalah manajer dari masing-masing cabang CV. Aneka Usaha. Dari masing-masing cabang tersebut memiliki staf supervisor, staf HRD, bendahara, security,

sopir, kasir, kuli barang serta karyawan lainnya.

**Tabel 4.1**

**Data karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang.**

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur utama	1 orang
2	Sekretaris umum	1 orang
3	Bendahara unit	7 orang
4	Manager cabang	7 orang
5	HRD	3 orang
6	Supervisor	2 orang
7	Administrasi	3 orang
8	Counter	2 orang
9	Gudang	4 orang
10	Pengadaan barang	2 orang
11	Komputerisasi	2 orang
12	Karyawan swalayan	131 orang
13	Security	8 orang
<b>TOTAL</b>		<b>165 Karyawan</b>

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai tugas dari tiga belas kategori karyawan yang terdapat di CV. Aneka Usaha. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis mencoba menggambarkan struktur organisasi yang memiliki bagian-bagian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Direktur utama, yang bertugas memberikan wewenang dan mengatur seluruh cabang dari CV. Aneka Usaha yang ada.
- b. Sekretaris umum, yang bertugas mengatur segala keperluan administrasi

yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

- c. Manager cabang, memiliki tugas sebagai penanggung jawab dari masing-masing cabang CV. Aneka Usaha.
- d. HRD, bertugas sebagai penjaringan karyawan dan mengevaluasi hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijakan karyawan dalam melaksanakan jenis pekerjaan.
- e. Supervisor, secara teknis supervisor di CV. Aneka Usaha tersebut bertindak sebagai teknisi mengembangkan perusahaan dan kadang juga bertindak sebagai HRD juga.
- f. Bendahara, memegang dan mengatur keuangan dari masing-masing unit berdasarkan ketentuan dari pihak pimpinan utama CV. Aneka Usaha. Juga bertugas sebagai pengelola keuangan perusahaan, bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pembayaran nota dan pengarsipan nota pembayaran tagihan.
- g. Bagian Administrasi, yang bertugas sebagai menerima nota kiriman barang, ACC dari bagian gudang, mengecek nota kiriman dan pembuatan cek/ bilyat giro.
- h. Bagian Counter, yang bertugas untuk mengawasi barang dan pengambilan PO cek stok barang dan order barang.
- i. Bagian Gudang, yang bertugas di bidang penyimpanan barang (gudang) dan juga mempunyai tugas untuk menerima, cross check nota dan fisik barang dengan sales.
- j. Bagian pengadaan barang, yang bertugas sebagai pengadaan barang yang

meliputi konfirmasi conter, penambahan dan pengurangan barang, evaluasi stock dan ACC PO.

- k. Bagian komputerisasi, mempunyai tugas untuk pengisi file daftar barang yang masuk maupun yang keluar dan sekaligus mengontrol harga barang dan stock barang.
- l. Karyawan swalayan, hanya bertugas menjaga, melayani konsumen dan mengatur barang yang ada di dalam swalayan.
- m. Security, memiliki tugas menjaga keamanan dan ketertiban pada masing-masing Swualayan yang ada.

**Tabel 4.2**  
**Jam Kerja Karyawan CV. Aneka Usaha**

NO	JENIS PEKERJAAN	JAM KERJA	KETERANGAN
1	Bagian Gudang	07.00-16.30 WIB	
2	Bagian Keuangan	07.00-14.00 WIB	
3	Bagian Counter	07.00-16.00 WIB	Shiff -I
4	Bagian Kasir	15.00-21.30 WIB	Shiff -II
5	Bagian TO ( <i>take order</i> )	08.00-14.00 WIB	
6	Bagian Kanvas	08.00-16.00 WIB	

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 144). Adapun rumus yang digunakan

adalah :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer seri program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 12.00 for windows. Dari analisis butir instrumen atau suatu alat ukur dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan dinyatakan gugur apabila sebaliknya. Pada penelitian ini skala di katakan valid apabila memiliki koefisien validitas diatas 0,30 (Azwar, 2003: 103).

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Pemberian Gaji**  
**(Variable X)**

No	Faktor	Deskriptor	Item valid	Item gugur
1	<b>Kedudukan (posisi)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tingkat pendidikan</b></li> <li>• <b>Skill</b></li> <li>• <b>Masa kerja</b></li> </ul>	1,2,9,14, 3,4,8,10	-
2	<b>Equity (Kesesuaian gaji)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tingkat kesulitan kerja</b></li> <li>• <b>Produktivitas kerja</b></li> </ul>	5,11, 13, 6,7,12	-
3	<b>Banyaknya hasil produksi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mencapai target</b></li> </ul>	19,27,29,30, 18,21,25	23

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimnya kerusakan hasil produksi</li> <li>• Meningkatkan hasil</li> </ul>		
4	Presensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datang tepat waktu</li> <li>• Teliti</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	15,16,17,24,20,22,26,28	-
<b>Jumlah</b>			<b>29</b>	<b>1</b>

Berdasarkan dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 45 maka didapat r tabel sebesar 0,301 (lihat pada lampiran tabel r Priyatno, 2008: 121).

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai korelasi untuk item 23 nilai kurang dari 0,301, maka dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki. Sedangkan pada aitem lainnya nilainya lebih dari 0,301 dan dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Angket Etos Kerja Karyawan**  
**(Variable Y)**

No	Indikator	Deskriptor	Item valid	Item gugur
1	Semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja keras</li> <li>• Ulet dan</li> <li>• Pantang menyerah</li> </ul>	3,5,11,15,2, 4,7,9,12,16	-
2	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datang tepat waktu</li> <li>• Taat pada peraturan</li> </ul>	1,2,6,13,17,	-

			8,10,14,18, 25	
3	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pola komunikasi sehat</li> <li>• Mampu menjalin kerjasama yang baik</li> <li>• Menjalinkan keharmonisan dan</li> <li>• Saling tolong menolong</li> </ul>	19,22,28, 20,23,24,27, 2930	26
		<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>1</b>

Berdasarkan dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 45 maka didapat r tabel sebesar 0,301 (lihat pada lampiran tabel r Priyatno, 2008: 121).

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk item 26 nilai kurang dari 0,301, maka dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki. Sedangkan pada aitem lainnya nilainya lebih dari 0,301 dan dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut valid.

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendensius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2006: 154).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah

menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00. Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 12.00 *for windows*, Menurut Sekaran 1992 (dalam priyatno, 2008: 26).

“Reliable kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik”.

**Tabel 4.5**  
**Rangkuman Uji Reliabilitas**

Var	Alpha	r Tabel	Ket	Kesimpulan
Kepuasan pemberian gaji	0,909	0,301	Alpha $\geq$ r Tabel	Reliabel
Etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha	0,903	0,301	Alpha $\geq$ r Tabel	Reliabel

Berdasarkan dari analisis variable X dengan variabel Y didapat nilai alpha diperoleh hasil yaitu 0,909 pada angket kepuasan pemberian gaji karyawan perusahaan dan 0,903 pada angket etos kerja karyawan di CV. Aneka Usaha. Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel. Sedangkan untuk lebih rincinya dalam bentuk *print out* dapat dilihat pada lembar lampiran.

## **A. Paparan Data Hasil Penelitian**

### **1. Kepuasan Pemberian Gaji**

Berdasarkan angket yang disebar, maka dapat diketahui tinggi, sedang dan rendah tingkat kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan di CV Aneka Usaha Gondanglegi Malang, berdasarkan hasil angket yang telah disebar dan melalui analisis data melalui program SPSS 12.00 *for windows* dapat di simpulkan bahwa kepuasan pemberian gaji karyawan CV. Aneka USaha dalam kategori rendah dengan prosentase 51,2 persen atau 23 karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pemberian gaji yang ada pada perusahaan tersebut.

Ketidakpuasan bisa memicu pada tingkat produktifitas kerja karyawan, menurut Flippo (2002: 89) ketidakpuasan karyawan menunjukkan organisasi perusahaan yang tak sehat, dan untuk mengatasi permasalahan tersebut hanya bisa dilakukan dengan cara menghilangkannya. Keikutsertaan pihak manajemen sumber daya manusia menjadi sangat vital, karena ketidakmampuan perusahaan karyawan dalam managanipermasalahan karyawan ada pada pihak personalia atau MSDM nya. Artinya jika terjadi ketidakpuasan dirasakan merata pada karyawan

itu menunjukkan departemen personalia gagal dalam menunjukkan apa yang dilakukannya, terutama seberapa banyak kontribusi dan peranannya dalam pencapaian tujuan strategik organisasi.

Menurut Kolb, Rubin (dalam As'ad, 2003: 54) ketidak pusan gaji yang diterima karyawan akan berdampak pada hasil usaha bisnis dari perusahaan. Menurut Inkson dikutip dari Soekanto (1993: 80) menyimpulkan bahwa karyawan yang merasakan adanya kepuasan atas gaji yang mereka terima akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berprestasi. Hal tersebut senda dengan teori Mc Clelland dan Winter (dalam Dale, 2002: 228) bahwa adanya pengaruh antara kepuasan yang dirasakan karyawan untuk selalu berkembang dan berprestasi.

Beberapa pandangan para pakar di atas sangat sesuai dengan hasil penelitian masalah kepuasan pemberian gaji pada perusahaan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang, adapun hasil analisis secara umum dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan pemberian gaji karyawan CV. Aneka Usaha dalam kategori tinggi hanya 26,6 % dan yang sedang ada 22,2 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 51,2 %. Maka berdasarkan data di atas tingkat kepuasan pemberian gaji karyawan di CV. Aneka Usaha dalam kategori rendah yakni sebesar 51,2 %.

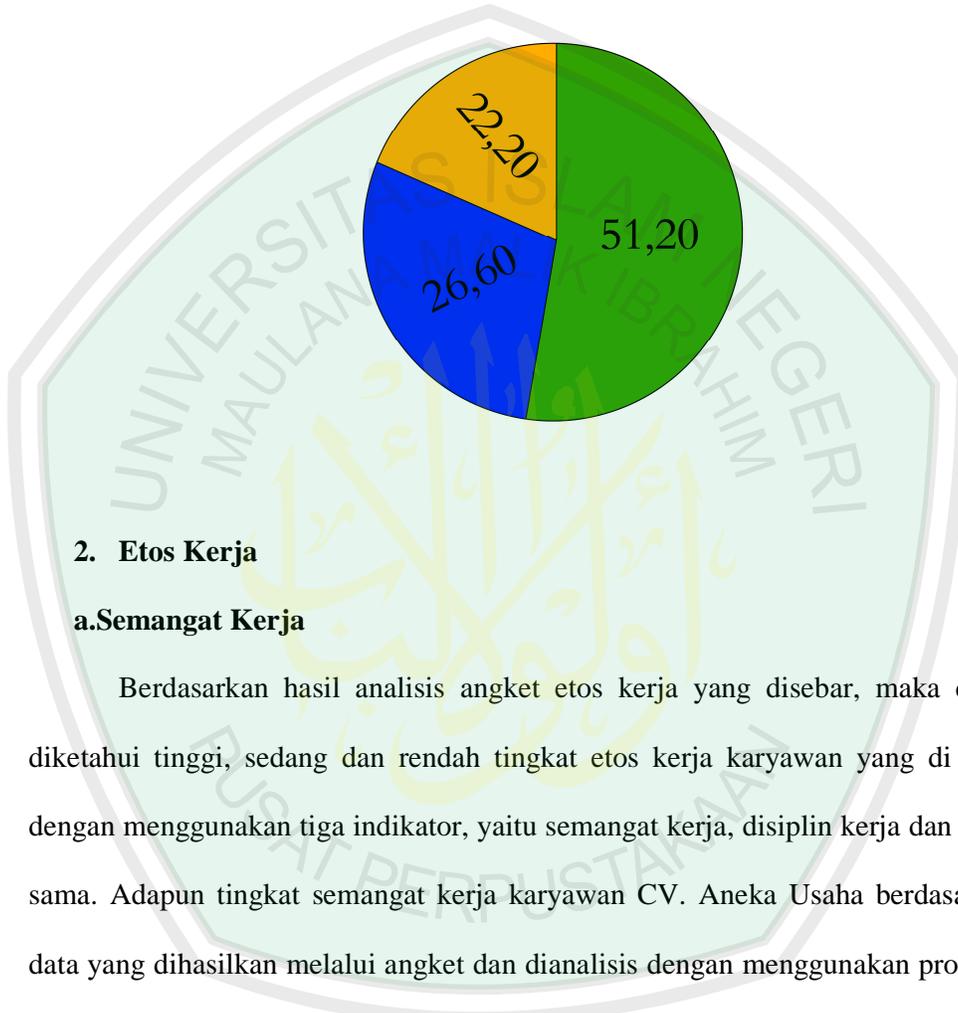
Atau dapat dilihat nilai tingkat skala kepuasan pemberian gaji melalui tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Norma Skala Tingkat Kepuasan Pemberian Gaji**

Skor interval	F	%	Keterangan
91-94	12	26.6	Tinggi
87-90	10	22.2	Sedang

83-86	23	51.2	Rendah
Jumlah	45	100	

**Gambar 4.2**  
**Norma Skala Tingkat Kepuasan Pemberian Gaji**



## 2. Etos Kerja

### a. Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis angket etos kerja yang disebar, maka dapat diketahui tinggi, sedang dan rendah tingkat etos kerja karyawan yang di ukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu semangat kerja, disiplin kerja dan kerja sama. Adapun tingkat semangat kerja karyawan CV. Aneka Usaha berdasarkan data yang dihasilkan melalui angket dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 12.00 *for windows* dapat diketahui bahwa tingkat semangat kerja karyawan dalam kategori tinggi hanya 20 % dan yang sedang ada 26,6 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 53,3 %. Maka berdasarkan data di atas tingkat semangat kerja karyawan di CV. Aneka Usaha dalam kategori rendah yakni sebesar 53,3 %.

Artinya, dari hasil sebaran angket yang peneliti lakukan berdasarkan penghitungan melalui program SPSS. 12.00 *for windows*. Menunjukkan tingkat

semangat kerja karyawan berada pada kategori rendah dengan prosentase 53,3 persen. Hasil tersebut sebagai refleksi dari rasa ketidakpuasan karyawan yang selama ini tengah dirasakan pada karyawan CV. Aneka Usaha. Meskipun tidak semua karyawan mengalami rendahnya semangat kerja namun dari 45 responden yang ada lebih dari 50% karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Hal tersebut bisa dipicu oleh adanya tingkat bayaran yang masih dibawah UMR, seperti karyawan swalayan hanya dibayar sebesar 450.00 per bulan. Di tambah lagi dengan mekanisme pembayaran yang sering tidak tepat waktu, masalah tersebut juga dapat menjadi karyawan merasa kecewa atau kurang dihargai, sehingga hal tersebut bisa dimanifestasikan dalam semangat kerja yang rendah seperti kerja yang kurang produktif, minimnya rasa tanggung jawab dan seringnya barang perusahaan hilang akibat di curi oleh karyawan perusahaan tersebut.

Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa, karyawan bukanlah mesin yang biasa bekerja mengikuti sistematis yang sudah terkontrol melalui tombol-tombol yang ada. Namun karyawan adalah makhluk sosial yang memiliki pikiran perasaan dan tujuan. Karyawan juga sebagai asset perusahaan, mereka menjadi perencana pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

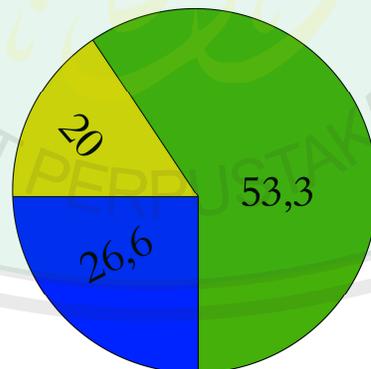
Menurut Hasibun (2005: 202) mengatakan bahwa karyawan merupakan pelaku utama bergerak, maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi, karena karyawan akan menjadi penunjang pada tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga, jika karyawan merasa dikecewakan akibat ulah manajemen perusahaan yang selalu menekan pada karyawan tanpa mempertimbangkan sisi psikologis

karyawan maka hal ini akan berakibat fatal yang dapat memicu hancurnya perusahaan. Sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negative hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui table skala tingkat semangat kerja karyawan CV. Aneka Usaha yang dihasilkan dari pengolahan data melalui program SPSS. 12.00 *for windows*:

**Tabel 4.9**  
**Norma Skala Tingkat Semangat Kerja**

Skor interval	F	%	Keterangan
93-94	7	20	Tinggi
88-90	10	26.6	Sedang
84-86	28	53.3	Rendah
Jumlah	45	100	

**Gambar 4.4**  
**Norma Skala Tingkat Semangat Kerja**



#### **b. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting yang harus ada pada setiap

perusahaan atau organisasi, adapun dari hasil sebaran angket yang kemudian diolah melalui program SPSS 12.00 *for windows*, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan CV. Aneka Usaha berada pada kategori rendah. Lebih jelasnya peneliti sebutkan bahwa kategori tinggi hanya 20 % dan yang sedang ada 33,3 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 46,7 %. Maka berdasarkan data di atas tingkat disiplin kerja karyawan di CV. Aneka Usaha dalam kategori rendah yakni sebesar 46,7 persen atau 25 orang.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan akan mencapai hasil yang optimal.

Rendahnya tingkat disiplin kerja pada CV. Aneka Usaha mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan berdampak pada menurunnya gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Oleh karena itu setiap manager hendaknya harus betul-betul memperhatikan masalah disiplin kerja.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam suatu perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektif kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung terciptanya etos kerja karyawan yang tinggi yang nantinya akan memicu pada tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak mau

mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan tersebut maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pencapaian pada suatu tujuan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan perusahaan mau mentaati peraturan-peraturan yang ada. Sehingga, kedisiplinan harus benar-benar ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, hal ini senada dengan apa yang telah dikatakan oleh Handoko (1993: 111), hukum diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukum yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

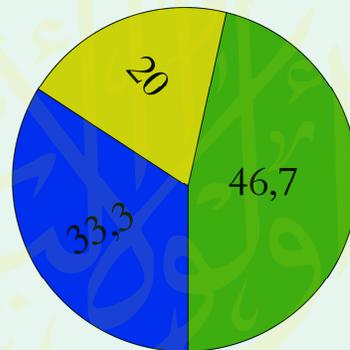
Dari beberapa uraian di atas nampak jelas bahwa begitu pentingnya disiplin yang harus ditanamkan pada setiap diri individu atau karyawan, sehingga jika tingkat disiplin kerja karyawan CV. Aneka Usaha rendah, maka secara otomatis hal ini akan menjadi bom waktu yang akan menghancurkan perusahaan. Sehingga pihak manager harus secepatnya untuk menangani kasus/permasalahan tersebut sebelum berdampak pada hancurnya perusahaan.

Adapun table hasil penghitungan analisis data tingkat disiplin kerja yang dilakukan melalui program SPSS 12.00 *for windows* dapat di lihat melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Norma Skala Tingkat Disiplin Kerja**

Skor interval	F	%	Keterangan
91-94	6	20	Tinggi
88-90	14	33.3	Sedang
84-86	25	46.7	Rendah
Jumlah	45	100	

**Gambar 4.6**  
**Norma Skala Disiplin Kerja**



**c. Kerja Sama**

Kerjasama merupakan bagian terpenting dalam mendukung pada pencapaian suatu target pada setiap organisasi perusahaan. Perusahaan CV. Aneka Usaha merupakan perusahaan yang memiliki karakteristik penjualan barang sembako yang tingkat konsumennya mulai dari kalangan bawah, menengah maupun papan atas. Begitu juga kondisi kerja yang cukup berat dengan lingkungan kerja yang kurang sistematis membuat kerjasama penting untuk

meringankan dan mempermudah dalam hal penyelesaian tanggung jawabnya pada pekerjaan. Dari hasil analisis diketahui bahwa tingkat kerja sama karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang berada pada kategori tinggi, terbukti dari hasil analisis dari program SPSS 12.00 *for windows* menunjukkan bahwa karyawan CV. Aneka Usaha yang memiliki tingkat kerja sama yang tinggi sebanyak 21 orang atau karyawan dengan prosentase 40 % dan yang sedang ada 33,4 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 26,7 %. Maka berdasarkan data di atas tingkat kerja sama karyawan di CV. Aneka Usaha dalam kategori tinggi yakni sebesar 40 % atau sebanyak 21 orang.

Menurut Anoraga (2006: 137) dijelaskan bahwa terciptanya pola kerjasama yang sehat dalam suatu organisasi perusahaan menciptakan hubungan antar manusia (*human relation*) dengan baik. Jika karyawan mampu melebur sebagian keinginannya demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga menghargai, hormat menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, pada setiap individu, anggota kelompok ataupun karyawan.

Kerjasama yang baik hanya bisa dilakukan melalui pola komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan pihak atasan dengan baik dan harmonis, sehingga karyawan mampu menyampaikan segala permasalahan-permasalahan dan hambatan yang dialami oleh masing-masing karyawan perusahaan. Dengan cara ini bawahan akan merasa mendapat pengakuan dan perlakuan yang baik sehingga mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dan menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias.

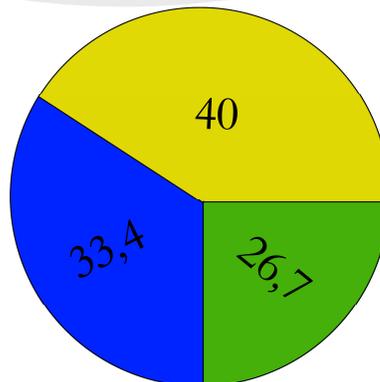
Hal tersebut di atas juga dialami oleh karyawan CV. Aneka Usaha yang berada di area Gondanglegi Malang, terbukti berdasarkan perolehan data dari beberapa angket menunjukkan bahwa karyawan CV. Aneka Usaha memiliki pola kerjasama yang tinggi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, penjumlahan yang telah dilakukan melalui program SPSS 12.00 *for windows* menunjukkan kategori tinggi dengan frekwensi 40 persen atau sebanyak 21 orang.

Adapun hasil norma skala tingkat kepuasan pemberian gaji dapat di lihat melalui table di bawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Norma Skala Tingkat Kerjasama**

Skor Interval	F	%	Keterangan
91-92	21	40	Tinggi
86-90	14	33.4	Sedang
83-84	10	26.7	Rendah
Jumlah	45	100	

**Gambar 4.8**  
**Norma Skala Tingkat Kerjasama**



### 3. Korelasi Antara Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang

Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa anareg (analisis regresi) karena terdiri dari dua variabel, selain itu data yang diolah adalah berupa interval dan rasio. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah metode statistik dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu SPSS 12.00 For Windows. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Korelasi Antar Variabel**

**Correlations**

		Pemb Gaji	Etos Kerja
Pemb Gaji	Pearson Correlation	1	.678(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	45	45
Etos Kerja	Pearson Correlation	.678(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 4.15**  
**Rangkuman analisis regresi sederhana (rxy)**

rxy	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0,678	0,000	Sig < 0,05	Signifikan

Dari dua data tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan ( $r_{xy} = 0,678$  ;  $sig = 0,000 < 0,05$  ) antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha.

Dari hasil analisis korelasi sederhana ( $r$ ) didapat korelasi antara kepuasan pemberian gaji dengan etos kerja karyawan ( $r$ ) adalah 0,678. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi kepuasan pemberian gaji maka semakin meningkat etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha.

**Tabel 4.16**  
**Hasil analisis linier sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.163	8.723		4.719	.000
	Etos Kerja	.600	.099	.678	6.055	.000

a Dependent Variable: Pemb Gaji

Angka-angka di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 41.163; artinya jika kepuasan pemberian gaji ( $X$ ) nilainya adalah 0 maka, etos kerja karyawan ( $Y$ ) nilainya positif yaitu sebesar 41.163. koefisien regresi variabel etos kerja karyawan sebesar 0,600 artinya jika kepuasan pemberian gaji mengalami kenaikan, maka etos kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,600. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau signifikan antara kepuasan pemberian gaji dengan etos kerja karyawan di CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang.

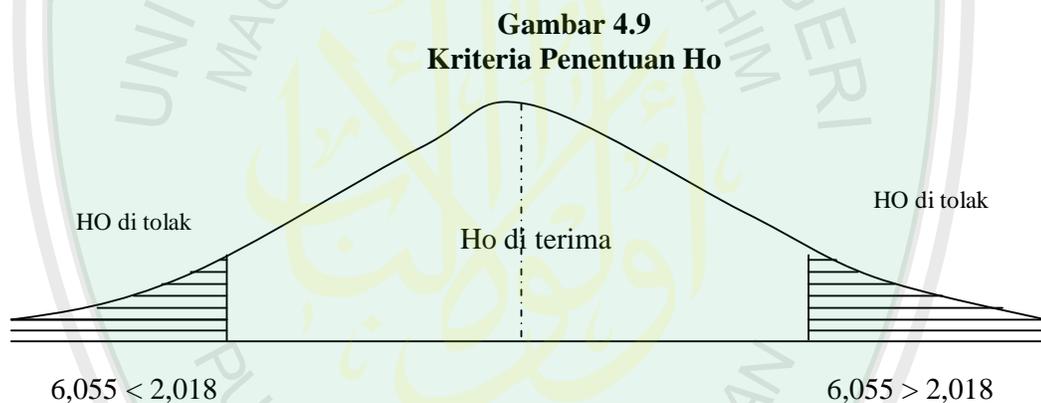
Dilihat dari uji koefisien regresi sederhana (uji  $t$ ) dengan kriteria

pengujian sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t$  table lebih kecil sama dengan  $t$  hitung lebih kecil dengan  $t$  table

$H_0$  ditolak jika  $t$  hitung lebih kecil  $t$  tabel atau  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel.

Dalam menentukan  $t$  tabel dapat dilihat dari tabel distribusi  $t$  dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $45 - 2 - 1 = 43$  ( $n$  adalah jumlah kasus atau responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk  $t$  tabel sebesar 2,018 (lihat Priyatno, 2008: 119).



Berdasarkan kriteria pengujian di atas, dan nilai tabel analisis regresi linier sederhana dapat diketahui nilai  $t$  hitung 6,055 dan  $t$  tabel 2,018 itu berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya, bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan pemberian gaji dengan etos kerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan pemberian gaji berpengaruh terhadap etos kerja pada CV. Aneka Usaha.

#### **D. Pembahasan**

## 1. Kepuasan Pemberian Gaji

Berdasarkan data yang diperoleh dari 45 responden, dapat diketahui bahwa kepuasan pemberian gaji menunjukkan diperoleh kategori rendah 23 karyawan (51.2%) dengan skor interval 83 – 86 dan kategori sedang 10 karyawan (22.2%) dengan skor interval 87 – 90, sedangkan kategori tinggi hanya 12 karyawan (26.6%) dengan skor interval 91 – 94 distribusi yang paling tinggi yaitu sebanyak 12 subjek dengan prosentase 26,6 %, untuk kategori sedang berjumlah 10 orang dengan prosentase 22,2 % dan untuk kategori rendah berjumlah 23 Subjek dengan prosentase 51,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang memiliki kepuasan pemberian gaji yang sangat rendah dengan prosentase 51,2 %.

Dalam membentuk kepuasan pemberian gaji yang baik pada suatu perusahaan memang dibutuhkan sumber daya yang baik dan etos kerja yang benar-benar seimbang, hal ini dikarenakan kepuasan pada pemberian gaji itu sendiri mempunyai nilai keuntungan yang tidak terbatas. Untuk mengetahui suatu perusahaan apakah kepuasan pemberian gaji memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan, maka disini diperlukan adanya penelitian mengenai kepuasan pemberian gaji itu sendiri. Karena dengan adanya penelitian mengenai kepuasan gaji tersebut, perusahaan dapat mengetahui secara pasti sikap karyawannya terhadap lembaganya, mengetahui apa yang disukai dan apa yang tidak disukai oleh karyawannya.

Dengan terbentuknya kepuasan pemberian gaji yang baik dikalangan perusahaan terhadap karyawannya, maka dengan sendirinya berdampak positif

pada perusahaan tersebut. Artinya, keadaan tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena dengan terbentuknya kepuasan penggajian dikalangan karyawan, maka dalam melancarkan strategi dan pengembangan perusahaan akan lebih mudah.

Pada dasarnya kepuasan pemberian gaji berkaitan erat dengan aspek psikologis karyawan yang ujung-ujungnya akan berdampak pada etos kerja, yang mana hal itu sendiri merupakan salah satu dari proses kognitif yang mencakup suatu rentang waktu berupa aktifitas-aktifitas mental serta penafsiran stimulasi yang mengorganisir pemikiran. Sedangkan etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih semangat dan mampu untuk lebih produktif sehingga perusahaan akan diuntungkan dan dapat memicu laju perkembangan perusahaan menjadi lebih baik. Dengan terbentuknya kepuasan pemberian gaji, maka karyawan akan mempunyai tingkat etos kerja yang tinggi. Hal ini senada dengan salah satu teori yang diungkapkan oleh Edward Lawer (dalam Simamora, 2006: 447) mengatakan bahwa jika karyawan digaji terlalu sedikit maka karyawan akan sering absen atau mengundurkan diri dari pekerjaannya, jika karyawan digaji sesuai dengan kemampuannya atau dibayar sangat mahal maka mereka akan mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras lagi. Simamora, (2006: 448). Sehingga dengan terbentuknya kepuasan pemberian gaji karyawan di CV. Aneka Usaha maka akan sangat membantu perusahaan tersebut dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan etos kerja karyawan agar lebih produktif, disiplin dan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Kesesuaian pemberian gaji dan manajemen perusahaan yang baik dapat

dijadikan sebagai pelindung perusahaan dari insiden dan konflik karyawan terhadap lembaga yang kurang harmonis, semisal demo dan menuntut hak-hak mereka atas kesalahan perusahaan yang telah dilakukan pada karyawan. Sehingga kepuasan pemberian gaji serta meningkatkan sistem dan manajemen penggajian sangat penting, karena hal ini juga menyangkut harga diri dan kebutuhan primer yang harus dan tak bisa ditunda lagi, karena kepuasan pemberian gaji karyawan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan atas kompensasi yang harus mereka terima.

Perusahaan CV. Aneka Usaha sudah berdiri kurang lebih 10 tahun, dalam hal ini banyak sekali perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Seperti perusahaan CV. Aneka Usaha sering kali pertimbangan mengenai kinerja dan sumber daya karyawan. Karena bagaimanapun juga perusahaan CV. Aneka Usaha dalam mengelola organisasinya mempunyai pengaruh yang cukup signifikan dalam proses pembentukan kepuasan karyawan dan konsumennya. Meskipun mekanisme pemberian gaji yang menentukan adalah perusahaan, maka pihak perusahaan juga harus memberikan kesejahteraan pada karyawan.

Seperti yang telah dipaparkan di awal bahwa distribusi kepuasan pemberian gaji karyawan CV. Aneka Usaha berada pada kategori rendah sebanyak 23 subjek dengan prosentase 51,2 % dari 45 responden. Dari hasil tersebut diketahui bahwa 51,2 % karyawan CV. Aneka Usaha yang berada di Gondanglegi Malang selatan merasa tidak puas dengan pemberian gaji dari pihak perusahaan. Terjadinya proses pembentukan rasa ketidakpuasan dari pemberian

gaji yang diterima karyawan tersebut dapat dipicu oleh beberapa hal, dari beberapa indikator kepuasan tersebut karyawan banyak yang merespon negatif terhadap gaji yang diterimanya. Pernyataan tersebut peneliti perkuat dengan proses hasil wawancara langsung baik dengan pihak pimpinan maupun karyawan.

## **2. Etos Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi dari data yang diperoleh, maka menunjukkan bahwa kategori etos kerja karyawan berdasarkan indikator-indikator dapat disimpulkan bahwa, dari perolehan data di atas yang mempengaruhi etos kerja karyawan berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

- a. Semangat kerja karyawan, dengan kategori mayoritas pada perolehan tinggi yaitu 3 orang atau 20%. Sedangkan pada kategori sedang sebanyak 4 orang atau 26,6% dan pada kategori rendah yaitu 8 orang atau 53.3%.
- b. Disiplin kerja karyawan, diketahui dengan perolehan data mayoritas pada kategori rendah yaitu 7 orang atau 46.7%. Sedangkan kategori sedang diperoleh sebanyak 5 orang atau 33.3% dan kategori tinggi yaitu dengan perolehan 3 orang atau 20%.
- c. Suka bekerja sama, perolehan data mayoritas terdapat pada kategori tinggi yaitu 6 orang atau 40%. Sedangkan kategori sedang yaitu 5 orang atau 33.4% dan pada kategori rendah yaitu 4 orang atau 26.7%.

Dari pemaparan beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor kerja sama memiliki peran yang cukup signifikan dengan perolehan kategori tinggi yaitu 6 orang atau 40% melalui skor interval 91-92. Sedangkan tingkat semangat kerja kategori rendah yaitu 8 karyawan (53.3) dari skor interval 84-86 begitu juga dengan disiplin kerja karyawan memiliki tingkat yang cukup rendah pula yaitu 7 karyawan (46,7%) melalui skor interval 84-86. Dari ketiga faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Aneka Usaha memiliki daya kerja sama yang cukup kuat, artinya karyawan CV. Aneka Usaha dalam melaksanakan pekerjaannya suka melakukan kerjasama dengan karyawan yang lainnya. Namun, dalam semangat kerja dan disiplin kerja memiliki kategori rendah dengan skor semangat kerja (53.3%) dan disiplin sebesar (46.7%). Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha berada pada kategori rendah.

### **3. Pengaruh Antara Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Aneka Usaha**

Kepuasan pemberian gaji yang dirasakan oleh karyawan sudah barang tentu akan menguntungkan perusahaan. Artinya jika karyawan merasa terpenuhi kebutuhan primernya maka secara otomatis pihak karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan tuntutan untuk lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Sehingga karyawan juga memiliki rasa memiliki terhadap maju dan berkembangnya perusahaan. Adanya keseimbangan antara karyawan dan perusahaan, akan membentuk nilai positif yang akhirnya saling diuntungkan, baik dari pihak perusahaan maupun karyawannya.

Selain itu, dengan adanya mekanisme penggajian yang baik dan rapi pada perusahaan dapat menertibkan karyawan dalam berpikir positif, yang kemudian akan membentuk sebagai keyakinan positif dalam melaksanakan dan mengembangkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan tidak dirugikan dan karyawan terpenuhi kebutuhan primernya yaitu gaji yang mereka terima. Hal ini akan nampak apabila karyawan merasakan kepuasan terhadap gaji yang diterimanya. Pemberian gaji yang sesuai dan adil dengan ketentuan yang telah disepakati bersama antara perusahaan dan karyawan, akan memicu pada nilai-nilai produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut Maier (dalam As'ad, 2003: 94) menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan pemberian gaji yaitu banyaknya hasil produksi, hal ini dapat memicu dalam menentukan besar kecilnya perusahaan dalam memberikan besar kecilnya gaji yang harus diterima karyawan. Dalam hal ini karyawan akan dibayar mahal jika mampu bekerja lebih keras dan meng-*up grade* diri untuk berproduksi lebih banyak. Lamanya jam kerja juga menjadi perhitungan setiap perusahaan dalam menentukan pemberian gaji. Karyawan yang bekerja selama 8 jam dengan karyawan lemburan dengan adanya penambahan jam kerja sudah barang tentu tingkat bayarannya akan berbeda dengan karyawan yang hanya bekerja dalam setandar normal. Presensi atau kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang menjadi penentu setiap perusahaan ataupun organisasi *profit oriented* dalam memberikan dan menentukan masalah gaji kepada karyawannya dan Kedisiplinan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tidak bisa

ditawar-tawar lagi. Sehingga kedisiplinan juga menjadi faktor yang sangat penting dan pendukung terhadap sistem pemberian gaji pada setiap perusahaan.

Masa kerja karyawan dalam perusahaan juga menjadi perhitungan dalam kategorisasi pemberian gaji karyawan. Senior merupakan karyawan yang sudah mengabdikan dalam perusahaan selama bertahun-tahun. Sehingga patut diberikan penghargaan yang biasanya diwujudkan dalam pemberian gaji yang berbeda dengan karyawan baru oleh perusahaan.

Sedangkan Hasley mengajukan beberapa macam syarat untuk dipenuhi terhadap rencana pemberian gaji yang baik yaitu: adil bagi pekerja dan pimpinan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan sebagai alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan; memiliki potensi, pemberian gaji sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.; adanya gaji perangsang, selain gaji dasar (standar) perlu disediakan pula gaji perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan; dan sistem penggajiannya mudah dimengerti, artinya prosedur penggajian itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka negatif pada karyawan terhadap perusahaan (As'ad, 2003: 101).

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (dalam Gary Dessler, 1993: 122), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan pemberian gaji yaitu kedudukan (posisi), umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang di gaji pada pekerjaan yang lebih tinggi akan

merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pekerjaan yang lebih rendah. Meskipun pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat besar kecilnya pemberian gaji yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pangkat (golongan), pada pekerjaan yang mendasarkan pekerjaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikn kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dijadikan sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya. Jaminan finansial dan jaminan sosial, masa depan finansial dan jaminan sosial kebanyakan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, karyawan akan merasa puas jika dirinya mendapatkan jaminan baik dirinya maupun keluarganya. Sehingga karyawan akan merasa aman baik dalam maupun di luar pekerjaannya. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan produktifitas pada perusahaan. Keseuaian gaji, karyawan akan merasa puas jika gaji yang diberikan perusahaan memenuhi standar kerja karyawan dalam perusahaan tersebut, artinya karyawan digaji sesuai dengan jenis dan tingkat kesulitan pekerjaannya. Jika gaji tidak sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan maka tingkat *turnover* akan semakin tinggi. Atau bahkan karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan asal-asalan, sehingga pada akhirnya perusahaanlah yang akan rugi dan mengalami penurunan dalam tingkat produtivitas.

Komponen-komponen lainnya meliputi pendapat karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum. Kesehatan, usia, tingkat

aspirasi, status sosial dan aspirasi politis semuanya dapat mempengaruhi kepuasan gaji yang nantinya akan membentuk sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan bisa positif atau negatif.

Gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga berdampak apakah seorang karyawan memungkinkan akan mengundurkan diri dan menerima sebuah pekerjaan di tempat lainnya. Karyawan untuk angkat kaki dari organisasi melibatkan dua pertimbangan yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan kemampuan karyawan untuk keluar.

Ada kemungkinan ketidak puasan karyawan terhadap gaji mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap putaran karyawan dari pada ketersediaan pekerjaan dengan gaji lebih tinggi di perusahaan yang lain. Sungguhpun demikian, ketidakadilan gaji dapat memicu putaran karyawan sekiranya tingkat ketidak puasannya tinggi.

Dalam pemberian gaji tersebut, tingkat atau besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan, karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan.

Dari pemaparan di atas, kepuasan pemberian gaji karyawan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data yang sudah dilakukan, maka didapat hasil yang menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dengan hasil rxy **sebesar 0,903**. Hasil tersebut menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dengan hasil

penelitian. Dengan kata lain bahwa kepuasan pemberian gaji pada perusahaan CV. Aneka Usaha mempunyai pengaruh hubungan yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa data yang sudah dilakukan, maka telah didapat hasil yang menunjukkan kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dengan diperoleh kategori rendah 23 karyawan (51.2%) dengan skor interval 83–86 dan kategori sedang 10 karyawan (22.2%) dengan skor interval 87–90, sedangkan kategori tinggi hanya 12 karyawan (26.6%) dengan skor interval 91–94.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha berada pada ketgori rendah dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. semangat kerja, diketahui bahwa tingkat semangat kerja karyawan dalam kategori tinggi hanya 20 % dan yang sedang ada 26,6 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 53,3 %. Maka berdasarkan data di atas tingkat semangat kerja karyawan di CV. Aneka Usaha dalam kategori rendah yakni sebesar 53,3 %.
  - b. Disiplin kerja, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dalam kategori tinggi hanya 20 % dan yang sedang ada 33,3 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 46,7 %. Maka berdasarkan data di atas tingkat disiplin kerja karyawan di CV. Aneka Usaha dalam kategori rendah yakni sebesar 46,7 %.
  - c. Kerja sama, diketahui bahwa tingkat kerja sama karyawan dalam kategori

tinggi hanya 40 % dan yang sedang ada 33,4 %, sedangkan dalam kategori rendah yakni 26,7 %.

Jadi dari ketiga faktor tersebut yang paling dominant adalah faktor kerjasama. Karena nilai dari faktor tersebut paling tinggi dari pada faktor yang lain.

3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan CV. Aneka Usaha di Gondanglegi Malang. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $6,055 > 2,018$ ), dan hasil perolehan tersebut menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian. Dengan kata lain bahwa kepuasan pemberian gaji pada perusahaan CV. Aneka Usaha mempunyai pengaruh hubungan yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas saran yang dapat diberikan antara lain:

### a. Bagi instansi CV. Aneka Usaha:

Hendaknya informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memperbaiki dan mengevaluasi kebutuhan karyawan, baik dalam pembuatan aturan penggajian kerja sampai dalam hal kontrak kerja. Hendaknya pimpinan CV. Aneka Usaha memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan yang memiliki latar belakang sosial dan ekonomi yang berbeda-beda, karena hal ini jika dibiarkan maka akan menjadi kerugian yang sangat besar terhadap proses perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut. Ada pepatah mengatakan sedia payung sebelum hujan menjadi relevan untuk diaplikasikan di lapangan, misalnya dengan melakukan pembenahan dan perbaikan di wilayah yang perlu

untuk segera di perbaiki. Jangan memandang remeh terhadap permasalahan kecil karena hal ini dapat menjadikan fatal jika tidak segera disikapi dengan serius.

b. Bagi para teoritis/peneliti

1. Melakukan penelitian ulang dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya.
2. Melakukan uji beda antara kepuasan pemberian gaji karyawan berdasarkan tingkat kedudukan atau profesinya, baik yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, masa kerjanya, atau semangat dan prestasi kerja karyawan, sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih luas dan terperinci.

## Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael, and Helen Murlis. 1995. *Salary Administration: A Partical Guide for A Small and Medium Sized Organization*. edisi ke tiga terjemahan Agus Dharma. Erlangga: Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*, Edisi Terbaru. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praksis*. Rineka Cipta: Jakarta
- As'ad, Moch. 2003. *Psikologi Industri*, edisi ke 4. Liberty: Yogyakarta
- Atkinson, Rita.L. dkk. 1992. *Pengantar Psikologi*. Edisi 11 jilid 1. terjemahan Dr. Widjaja Kusuma. Interaksara: Batam Centre
- Azwar, Saifuddin. 1996. *Tes prestasi: fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar*. Edisi ke 2. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukuran*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Kencana Prenanda Media Group: Jakarta.
- David J. Cherington. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Daryanto. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Apolo: Surabaya.
- Departemen Agama RI. 1997. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. CV. Penerbit Diponegoro: Bandung .
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke 9 jilid 2. PT. Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen personalia*. Edisi ketiga. Erlangga: Jakarta
- De Matteo, Jacquelyn S. 1995. *Current Empirical Evidence and Next Steps*. edisi ke 2 terjemahan Suyuti. Erlangga: Jakarta.
- Flippo, Edwin. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam. McGraw-Hill: Internasional Editions.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibun, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Universitas Gajah Mada. BPFE: Yogyakarta.
- Heresy, Paul & Kinneth H. Blanchard (1996), *Manajemen Prilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. edisi ke empat terjemahan Agus Dharma. Erlangga: Jakarta.
- Jewell. L.N & Siegall Marc. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. Arcan: Jakarta.
- Latipun. 2004. *Psikologi Eksperimen*. Edisi ke 2. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Madigan, R.M. 1990. *Psikologi Dalam Industri*. PT. Citra Abadi: Bandung.
- Mangku Negara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Maier, H.H. 1987. *Penilaian penyelia Lawan Kemajuan Promosi Dalam Studi Pensahihan*. PT.Putra Utama: Bandung.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, cetakan pertama. Rosdan: Bandung.
- Moekijat. 1992. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Mandar Maju: Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Media Kom: Jakarta
- Poerwono. 1995. *Psikologi Kerja*. Gajahmada: Yogyakarta
- Robbins, stephen P, and david A. De Cenzo. 1993. *Organizational Theory*. Engliwood Cliff: New Jersey.
- Semito, Niti. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 2. AMUS: Yogyakarta
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3. STIE YKPN: Yogyakarta
- Suprihanto, John dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Jilid I edisi ke I. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi: Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono. 1993. *Perilaku Organisas*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 2. AMUS: Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumardi. 2003. *Psikologi Kepribadian*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Suyuti, Anoraga. 1995. *Psikologi industri dan sosial*. Dunia Aksara: Jakarta
- Tasmara, Toto. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. PT. Dana Bhakti Wakaf: Yogyakarta.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Motivasi Pegawai"*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Produktivitas"*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Seri Manajemen Sumber daya Manusia "Kreativitas"*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Wasty, Soemanto. 1988. *Pengantar Psikologi*. PT. Bina Aksara: Jakarta.
- Werther, William and Keith davis. 1996. *Human Resource and Personnel Management*. Fourth Edition: International edition.
- Winarsunu, Tulus. 2006. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press: Malang.