

**PENGARUH JUMLAH GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. DHARMA NIAGA PUTERA STEEL**



Skripsi Oleh

**SIGIT PURNOMO
NIM 01043110053**

**Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2009**

331.210 7

Pur

P

e-ogyky

2009

R.10325/10770

**PENGARUH JUMLAH GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. DHARMA NIAGA PUTERA STEEL**



Skripsi Oleh

**SIGIT PURNOMO
NIM 01043110053**

**Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2009**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SIGIT PURNOMO
NIM : 01043110053
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JUMLAH GAJI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA
NIAGA PUTERA STEEL PALEMBANG

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 21/01/09 Ketua

: 

Drs. Alimin Kesumaratu

NIP 130353378

Tanggal 22/01/09 Anggota

: 

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP 130527940

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : SIGIT PURNOMO
NIM : 01043110053
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JUMLAH GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DHARMA NIAGA PUTERA
STEEL PALEMBANG

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 31 Januari 2009 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 31 Januari 2009

Katua,



Drs. Alimin Kesumaratu

NIP 130353378

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP 130527940

Anggota,

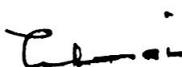


Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

NIP. 131474902

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

NIP. 131474902

"Hiduplah Seperti Pohon Kayu Yang Lebat Buahnya; Hidup Di Tepi Jalan
dan Dilampiri Orang dengan batu, tetapi Dibalas dengan Buah"

Abu bakar Sibli

"Ilmu Tidak Akan Berguna Jika Tidak Diamalkan, Niat Tidak Akan Berjalan
Jika Tidak Dilakukan"

Dipersembahkan Untuk :

Allah S.W.T

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Kedua Saudaraku Tersayang

Almarhum/mah kakak nenekku

Almarhumah Budaku tercinta

Almamatku

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T karena atas izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul Pengaruh Jumlah Gaji pada Kinerja Karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel. penulisan skripsi ini dibagi dalam lima Bab, terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II Tinjauan Puataka, Bab III Gambaran Umum Perusahaan, Bab IV. Analisis dan Pembahasan, dan Bab V. Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari perusahaan yang bersangkutan yaitu PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ni PT. Dharma Niaga Putera Steel tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Adanya penurunan target produksi disebabkan oleh faktor lain diluar gaji yang diberikan. Dari penelitian yang dilakukan penulis gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak adil dan tidak layak sedangkan kinerja para karyawan diperusahaan ini tergolong baik, hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh beberapa faktor, seperti terpenuhinya kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Oleh karena itu beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan yaitu memperbaiki jumlah gaji, membina hubungan sosial yang baik antar karyawan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen Sumber Daya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul 'Pengaruh Jumlah Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang'. Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Kedua Orang tuaku yang tercinta yang telah memberikan dukungan, doa serta bantuan baik moril dan materil.
2. Prof.Dr.Hj. Badia Perizade, MBA, rector Universitas Sriwijaya
3. Dr. H. Syamsul Rizal, AK, dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Yuliansyah M. Diah, ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Drs. Alimin Kesumaratu, Pembimbing 1 Skripsi
6. Drs. M. Kosasih Zen, M.si, pembimbing 2 skripsi
7. Semua Bapak/ ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Pimpinan dan Staf karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang yang telah bersedia membantu serta memberikan kemudahan dalam pengambilan data.
9. Pak Adam sebagai pimpinan HRD di PT. Dharma Niaga Putera Steel, terimakasih atas kemudahan yang diberikan serta bantuan-bantuannya.
10. Kedua saudaraku, Hidayati dan Dimas Ramadhan yang banyak sekali memberikan dorongan, bantuan, masukan, gangguan dan cercaan, kritik dan kritik dan kritik dan kritik lagi, terimakasih banyak atas semuanya.
11. Staf pegawai fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
12. Pegawai Perpustakaan, terimakasih atas bantuan dan kemudahan yang diberikan, pinjem buku walaupun sudah bebas pustaka...
13. Teman-teman yang telah mendahuluiku lulus, Bang Wawan, kang Kurniadi, Mas jek, Mas Irsan, Om Yudhi Pranata, Bang Faisal, Jeng Sri, Jeng Cut, the Mega, Neng Ririn, Tente Winda, Mbak Septa, jeng Tini, Jeng Ai', teh Yulia H, Bang David, Om Rustam, Mbak Nisya, Neng Galuh,

- Jeng Vari, dek Dian K, teh Esti, Mbak dame, Om Efran, bang Satrio, yeyen Artika, bang Simon, teh yana, Bro Jo, Kang denis, dan teman-teman ku yang tidak disebutkan disini, terimakasih atas semua dukungan, bantuan, dan semua kritiknya.
14. Teman-temanku seangkatan sidang, Ari W, Donie(bung alex), Reza V, Indah P, Fitri, akhirnya kita lulus juga ya, trimakasih juga atas kerjasamanya, saling dukungunya, bantuannya plus doa-doanya.
 15. Terimakasih bwat temen-temenku yang super setia ini, super baik, super suportnya... Hidayati yang caem..he, terimakasih ya atas dukungan, bantuan, doanya ceriwisnya aku doain dapet kerjaan yang baik, jodoh yang tepat bahagia dunia akhirat deh..Neng Elfa,he terimakasih y atas semua suportnya, bantuannya, dukunguan moril+materilnya,banyak hal yang ingin kuucapkan kepadamu tapi sebaiknya tidak kukatakan disini... Rudini yang telah duluan lulus, terimakasih juga atas semua bantuannya, kalo ada kerjaan kasi tau oi, tapi kayaknya bareng nih nyarinya... Andika Cipi,bro, terimakasih ya atas semua bantuannya, pinjaman buku-bukunya, Ide dll, oo iya Semangat oi, jangan ditunda-tunda terus, kami doain+bantuannya kalau perlu...wawan(wams), terimakasihku ku ucapkan, atas bantuan, dukungan, kritikan, hinaan, gangguan, yang menyertaiku hingga lulus... Ari mendra, Bro semangat oi, kapan lagi, kami doain cepet selesai tanpa halangan, katanya mau dapet nobel..hehe, terimakasih ya atas semua bantuannya...
 16. Mbak Nihil, terima kasih atas bantuan, waktu, kesabaran, dan semua kontribusi yang diberikan, jadi lancar semuanya nih...
 17. Teman-temanku yang sebentar lagi menyusul kami, Cipi, Rudiyanto, Ayat w, Alvin S, Adit, tetep semangat ya, terimakasih atas semua bantuan dan dukungannya.
 18. Kak Hamka+Yuk Baya, terimakasih atas bantuan dan dukungannya ya, terutama pinjaman jasanya..hehe.
 19. Keluarga Besarku yang ada dimanapun, terimakasih atas semua dukungannya baik moril maupun materil.

Penulis
Sigit Purnomo

DAFTAR ISI



HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAKSI	xi
ABSTRACT	xii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Metode Penelitian	11
1.5.1 Rancangan Penelitian	11
1.5.2 Populasi Penelitian	11
1.6 Variabel Penelitian	12
1.6.1 Metode Pengumpulan Data	14
1.6.2 Metode Analisis Data	14
1.7 Sistematika Penulisan	15

BAB II. STUDI PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	19
2.1.1 Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi	20
2.1.2 Sistem dan Kebijakan Kompensasi	22
2.1.3 Keadilan Kompensasi	23
2.1.4 Pengertian Gaji	24
2.1.5 Tujuan pemberian upah dan gaji	25

2.1.6	Tahapan Utama Dalam Pemberian Upah dan Gaji	26
2.1.7	Sistem Pemberian Kompensasi secara Adil dan layak	27
2.1.8	Pengertian Kinerja	29
2.1.9	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	31
2.1.10	Jenis-jenis Kriteria Kinerja	32
2.2	Penelitian terdahulu	33
2.3	Kerangka Konseptual	34

BAB III. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

3.1	Sejarah Umum Perusahaan	36
3.2	Struktur Organisasi dan pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	39
3.2.1	Struktur Organisasi	39
3.2.2	Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	41
3.3	Aktivitas Usaha Perusahaan	54
3.4	Pencapaian Target Penjualan PT. Dharma Niaga Putera Steel	59
3.5	Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel	60
3.6	Sistem Penggajian yang Dipakai dan Diterapkan oleh PT. DNPS	61
3.7	Rekapitulasi gaji yang diberikan oleh PT. Dharma Niaga Putera Steel	62

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Kualitatif/Frekuensi	64
4.1.1	Tanggapan Responden terhadap pernyataan mengenai keadilan dan kelayakan gaji.....	65
4.1.1.1	Kesimpulan Mengenai pernyataan Jumlah Gaji.....	74
4.1.1.2	Kesimpulan Mengenai Pernyataan Kinerja	80
4.2	Analisis Kuantitatif	84

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Gaji PT. Dharma Niaga Putera Steel.....	5
Tabel 1.2 Daftar Tunjangan PT. Dharma Niaga Putera Steel	6
Tabel 1.3 Pencapaian Target Penjualan PT. Dharma Niaga Putera Steel	7
Tabel 1.4 Daftar Absensi PT. Dharma Niaga Putera Steel th. 2007	8
Tabel 1.5 Penerimaan Bahan Baku PT. Dharma Niaga Putera Steel	9
Tabel 2.1 Pencapaian Target Penjualan PT. Dharma Niaga Putera Steel	60
Tabel 2.2 Daftar Absensi PT. Dharma Niaga Putera Steel th. 2007	61
Tabel 2.3 Rekapitulasi Jumlah Gaji PT. Dharma Niaga Putera Steel	62
Tabel 4.1 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.1 mengenai jumlah gaji yang diberikan perusahaan sudah cukup adil	65
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan no.6 tentang Gaji yang Diterima Dari Perusahaan telah dapat Dikatakan Layak.	66
Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.2 yaitu tentang gaji yang diberikan telah sesuai dengan resiko kerja.....	67
Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.3 tentang jumlah gaji yang diberikan telah sesuai dengan tingkat kesulitan suatu pekerjaan.....	67
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.4 tentang gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan besar kecilnya tanggung jawab masing-masing jabatan	68
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.5 tentang semakin tinggi prestasi kerja yang telah dicapai akan semakin	

	tinggi pula gaji yang diberikan oleh perusahaan	69
Tabel 4.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.7 tentang Gaji yang anda terima sesuai dengan tingkat biaya hidup ditempat dimana anda berdomisili seperti perkotaan.	70
Tabel 4.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.8 tentang Gaji yang ditetapkan perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.....	71
Tabel 4.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.9 tentang Gaji yang diberikan perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan keluarga anda diluar kebutuhan pokok seperti pendidikan dan kesehatan	72
Tabel 4.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.10 tentang Gaji yang diterima karyawan telah dapat dikatakan sesuai dengan perkembangan ekonomi saat ini	73
Tabel 4.11	Rekapitulasi atas Pernyataan Responden Tentang Jumlah Gaji PT. Dharma Niaga Putera Steel	74
Tabel 4.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.11 tentang Setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan cermat ...	75
Tabel 4.13	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.12 tentang Setiap karyawan menyelesaikan tugasnya masing-masing tepat waktu	76
Tabel 4.14	Tanggapan responden terhadap pernyataan no.13 tentang Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan	77

Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.14 tentang setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berusaha untuk tidak membuat kesalahan	78
Tabel 4.16 Tanggapan responden terhadap pernyataan no.15 tentang setiap karyawan bersedia bekerja melewati batas waktu normal/lembur jika pekerjaannya belum selesai	79
Tabel 4.17 Rekapitulasi atas Jawaban pernyataan responden tentang Kinerja yang baik PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang	80
Tabel 4.18 Jawaban pernyataan responden tentang Jumlah gaji	81
Tabel 4.19 Jawaban pernyataan responden tentang Kinerja	
Tabel 4.20 Perhitungan korelasi antara Jumlah gaji dengan kinerja pada PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang	84

Pengaruh Jumlah Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui sejauhmana jumlah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Niaga Putera Steel dan 2) Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara jumlah gaji dengan kinerja karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ni PT. Dharma Niaga Putera Steel tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Adanya penurunan target produksi disebabkan oleh faktor lain diluar gaji yang diberikan. Dari penelitian yang dilakukan penulis gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak adil dan tidak layak sedangkan kinerja para karyawan diperusahaan ini tergolong baik, hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh beberapa faktor, seperti terpenuhinya kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Oleh karena itu beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan yaitu memperbaiki jumlah gaji, membina hubungan sosial yang baik antar karyawan.

Kata Kunci : Jumlah Gaji dan Kinerja Karyawan



BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Di era globalisasi seperti saat ini, dimana persaingan semakin membuat suatu organisasi untuk terus mencari hal-hal baru agar dapat mengantisipasi setiap perubahan yang ada dengan baik. Rencana maupun strategi yang baik dapat memberikan kekuatan bagi suatu organisasi guna bertahan dalam sengitnya persaingan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya yang mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi untuk menghadapi itu semua dan salah satu sumber daya yang perlu dikelola, diberdayakan dan dioptimalkan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari pelaksanaan semua aktifitas suatu organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan sehingga hasil yang maksimal dapat diperoleh. Untuk dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat maka perusahaan harus menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik.

Melihat fungsi manajemen SDM yang ada maka salah satu alasan mengapa orang berminat untuk bekerja di suatu perusahaan adalah sejauhmana

fungsi kompensasi dilaksanakan dengan benar. Besar kecilnya Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi ketertarikan seorang pencari kerja untuk berkarir di perusahaan yang bersangkutan, selain itu pemberian kompensasi oleh perusahaan haruslah dapat memberikan rasa adil dan layak guna meningkatkan motivasi yang berdampak pada kinerja para karyawan. Pentingnya kompensasi didasarkan pada tuntutan hidup seseorang yang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik dan mendapatkan kepuasan dari semua yang dicapainya. Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan baik berupa uang maupun barang atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua (Malayu Hasibuan, 2001 : 118) yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa tunjangan

Dalam usaha mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka, fungsi kompensasi merupakan suatu komponen yang sangat penting. Banyak upaya yang dapat dilakukan guna mempertahankan karyawan agar tidak pindah keperusahaan pesaing yang dapat dilakukan salah satunya adalah memberikan gaji yang adil dan layak. Program pemberian gaji yang adil dan layak harus ditetapkan dan mendapat perhatian khusus karena gaji yang diberikan berkaitan langsung dengan karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Besarnya gaji yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan

pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi dengan dipenuhinya hal-hal tersebut gaji baru dapat dikatakan adil bagi karyawan sedangkan layak dan wajar yaitu gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penempatan besarnya gaji didasarkan atas upah minimal pemerintah dan factor-faktor eksternal lain.

Pemberian gaji oleh perusahaan terkadang hanya asal-asalan saja tanpa mempedulikan kondisi yang ada. Perusahaan dengan kekuatannya memberikan gaji yang dapat dikatakan tidak layak untuk diberikan. Karyawan yang bekerja dengan resiko kerja yang tinggi hanya dibayar dengan gaji yang terhitung kecil dan tidak layak tidak sebanding dengan resiko kerja yang dihadapi. Karena hal inilah pada masa sekarang banyak sekali aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan mengenai gaji yang diberikan. Berbagai macam keluhan dilontarkan oleh karyawan mulai dari jumlah gaji yang tidak layak dan wajar, waktu pemberian gaji yang terlambat maupun tidak diberikannya komponen-komponen kompensasi yang lain seperti tunjangan dan insentif.

Menurut Prof.Dr.H. Veithzal Rivai, M.B.A gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan sangat mempengaruhi

kinerja seorang karyawan, dengan pemberian gaji yang adil dan layak maka akan berdampak pada kinerja seorang karyawan meskipun ada banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja tapi dengan pemberian gaji yang sesuai yaitu adil dan layak diharapkan kinerja seorang karyawan dapat meningkat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

PT Dharma Niaga Putera Steel merupakan perusahaan BUMN, perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi Baja lembar Lapis Seng (BjLS) atau yang lebih dikenal dengan sebutan “seng”, BjLS tersebut terdiri dari dua jenis, yaitu seng polos (flat) dan seng gelombang (corrugated). Lokasi perusahaan terletak di Kenten, Kecamatan Talang Kelapa, kabupaten Musi Banyuasin di atas areal tanah seluas 15.000 M². Pemegang saham mayoritas perusahaan ini adalah Affan Bersaudara sebelum mengakuisisi PT. Gandus Steel. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1982 setelah PT. Dharma Niaga mengakuisisi PT. Gandus Steel dan berubah nama menjadi PT. Dharma Niaga Putera Steel. PT. Dharma Niaga Putera Steel ini mempunyai karyawan sebanyak 71 orang yang terdiri dari karyawan tetap maupun kontrak. Pemberian gaji yang tidak sesuai dapat menghambat aktivitas kerja karyawan yang berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan rendah, maka ini dapat mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun dan menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yaitu memaksimalkan profit guna mensejahterakan karyawan. Pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

sangat tergantung kepada kinerja karyawan itu sendiri. Ada beberapa keluhan yang dipermasalahkan oleh karyawan antara lain jumlah gaji yang terbilang kecil yang tidak sesuai dengan kondisi saat ini, dan pemberian gaji tersebut tidak dibarengi dengan tunjangan yang memadai. Hal inilah yang membuat para karyawan tidak terlalu puas dengan gaji yang diterimanya yang berakibat pada tidak stabilnya jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Berikut rekapitulasi gaji pokok yang diterima oleh karyawan produksi dan non produksi di PT. Dharma Niaga Putera Steel :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah gaji tahun 2003-2007
Karyawan Produksi dan Non Produksi
PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang

Tahun	Bagian	Jumlah karyawan	Gaji Terendah	Gaji Tertinggi
2003	Produksi	36	Rp. 750.000	Rp1.600.000
	Non Produksi	22	Rp. 850.000	Rp1.750.000
2004	Produksi	40	Rp.750.000	Rp1.600.000
	Non Produksi	23	Rp.850.000	Rp1.750.000
2005	Produksi	39	Rp.750.000	Rp1.600.000
	Non Produksi	23	Rp.850.000	Rp1.750.000
2006	Produksi	43	RP.766.000	Rp1.616.000
	Non Produksi	27	Rp.866.000	Rp1.716.000
2007	Produksi	43	RP.766.000	Rp1.616.000
	Non Produksi	28	RP.866.000	Rp1.716.000

Sumber : PT. Dharma Niaga Putera Steel

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah gaji diatas, dapat dilihat bahwa jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tergolong kecil jika dibandingkan dengan kondisi yang ada sekarang dimana harga kebutuhan pokok yang semakin melonjak dibarengi dengan kebutuhan-kebutuhan lain yang kesemuanya harus sedapat mungkin dipenuhi oleh karyawan. Para karyawan juga

tidak menerima tunjangan yang sesuai yang setidaknya dapat sedikit membantu penghasilan mereka walaupun gaji mereka kecil.

Sedangkan tunjangan yang diberikan pada karyawan non pimpinan baik produksi maupun non produksi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Tunjangan yang Diberikan
PT. Dharma Niaga Putera Steel Palembang

No	Tunjangan	Jumlah
1.	Tunjangan THR	1 bulan gaji
2.	Tunjangan transportasi	Rp 6.000 – Rp 10.000 / hari
3.	Tunjangan makan	Rp 6.000 – Rp 10.000 / hari

Sumber : PT. Dharma Niaga Putera Steel

Data dalam tabel 1.2 diatas merupakan jumlah tunjangan yang diterima oleh karyawan pada PT. Dharma Niaga Putera Steel. Tunjangan-tunjangan tersebut besarnya bervariasi disesuaikan dengan bagian yang diduduki oleh masing-masing karyawan.

Perusahaan juga menetapkan target penjualan yang harus dicapai agar kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin dan sebagai ukuran keberhasilan apakah perusahaan mendapatkan keuntungan atau tidak. Adapun perkembangan jumlah pencapaian target volume penjualan PT. Dharma Niaga Putera Steel untuk tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 adalah sebagai berikut

Tabel 1.3
Pencapaian Target Volume Penjualan tahun 2003 – 2007
PT. Dharma Niaga Putera Steel

No	Tahun	Persentase pencapaian target/tahun	Target Penjualan (milyar Rupiah)	Realisasi Pencapaian target/tahun (Milyar Rupiah)
1	2003	94 %	111.915 M	105.200 M
2	2004	84 %	118.91 M	99.884 M
3	2005	70 %	125.905 M	88.130 M
4	2006	80%	132.90 M	106.32 M
5	2007	82%	139,90 M	114.71 M

Sumber : PT. Dharma Niaga Putera Steel

Dengan melihat tabel 1.3 diatas bahwa diperusahaan tersebut terjadi fluktuasi pencapaian target penjualan. Ini dapat mengindikasikan telah terjadi suatu masalah di dalam perusahaan tersebut yang mengakibatkan penurunan kinerja para karyawan. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada karyawan, sebagian besar karyawan berpendapat bahwa gaji yang diberikan perusahaan jumlahnya tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan yang sekarang ini terus meningkat. Meskipun dalam tabel 1.3 juga terlihat adanya peningkatan selama beberapa tahun tetapi peningkatan tersebut tidak terlalu besar.

Selain dari data diatas yaitu data mengenai target penjualan serta realisasi penjualan yang cenderung berubah-ubah, tingginya absensi karyawan juga merupakan salah satu masalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat absensi karyawan dalam persentase adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Jumlah Absensi dalam Persentase PT. Dharma Niaga Putera Steel
Tahun 2007

No	Bulan	Absensi (hari)	Absensi (persen)
1	Januari 2007	7	6.1 %
2	Februari 2007	8	7.4%
3	Maret 2007	7	6.1%
4	April 2007	14	11.1.%
5	Mei 2007	6	5.1%
6	Juni 2007	13	12.1%
7	Juli 2007	9	8.1%
8	Agustus 2007	6	5.1%
9	September 2007	7	6.1%
10	Oktober 2007	12	11.1
11	November 2007	11	10.1%
12	Desember 2007	7	6.1%
	Jumlah	107	100%

Sumber : PT. Dharma Niaga Putera Steel

Dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan pada tahun 2007 rata-rata adalah 9 hari. Dengan asumsi bahwa hari kerja dalam satu tahun adalah 300 hari maka tingkat absensi karyawan pada tahun 2007 bila dipersentasikan adalah 2,7%. Tingkat absensi yang mencapai 2,7 % adalah cukup besar atau artinya rata-rata perbulan perusahaan kehilangan 9 hari kerja. Tingginya tingkat absensi sudah barang tentu akan merugikan perusahaan. Berdasarkan penelitian awal, para karyawan kebanyakan tidak masuk untuk bekerja karena imbalan yang diberikan belum mencukupi kebutuhan mereka, sehingga motivasi dalam bekerja kurang. Oleh sebab itulah para karyawan cenderung tidak masuk kerja dan kebanyakan dari mereka mencari tambahan penghasilan di luar perusahaan.

Data lain yang dapat dijadikan penyebab penurunan pencapaian target penjualan adalah data mengenai jadwal penerimaan bahan baku yang cenderung terlambat atau tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini secara langsung dapat mempengaruhi pencapaian target penjualan perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja ekstra cepat karena dibatasi oleh waktu yang telah ditetapkan perusahaan sehingga target kemungkinan besar tidak dapat tercapai secara maksimal karena adanya keterbatasan waktu produksi. Berikut data mengenai waktu penerimaan bahan baku tahun 2007 :

Tabel 1.5
Penerimaan Bahan Baku (CRRS Coil)
PT. Dharma Niaga Putera Steel
2007

Penerimaan Bahan Baku Tahun 2007							
CRRS Coil							
Dikirim			Deadline Penerimaan			Diterima	
Bulan	Tanggal	Kode	Bulan	Tanggal	Kode	Bulan	Tanggal
Januari	12	-	Januari	24	-	Januari	29
Mei	14	-	Mei	26	-	Mei	31
September	13	-	September	25	-	September	29

Sumber : PT. Dharma Niaga Putera Steel

Berdasarkan data penerimaan bahan baku diatas, dapat dilihat keterlambatan penerimaan bahan baku dari jadwal sebenarnya dapat mencapai 5 hari, hal ini dapat menyebabkan pencapaian target kemungkinan besar terhambat karena waktu yang seharusnya digunakan untuk produksi hilang dikarenakan adanya keterlambatan penerimaan barang. Para karyawan dituntut untuk bekerja

lebih berat karena target produksi telah ditentukan sebelumnya harus dapat dicapai, hal ini membuat kinerja karyawan kurang baik karena bekerja dibawah tekanan untuk mencapai target. Dan untuk mencapai target penjualan setiap karyawan harus mempunyai kinerja yang baik sesuai dengan bidangnya, dan untuk mencapai itu diperlukan rangsangan yang dapat memberikan dorongan agar dapat bekerja dengan baik meskipun berada dibawah tekanan, dan rangsangan tersebut adalah jumlah gaji yang harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan.

Dengan melihat fenomena yang ada, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian guna melihat seberapa jauh pengaruh pemberian gaji oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan. Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH JUMLAH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA NIAGA PUTERA STEEL ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah “ Sejauh mana pengaruh jumlah gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Dharma Niaga Putera Steel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauhmana jumlah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Niaga Putera Steel

2. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara jumlah gaji dengan kinerja karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan informasi atau pengetahuan yang dapat dijadikan bahan referensi bagi PT. DNPS dalam menentukan jumlah gaji yang tepat kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai salah satu literatur acuan yang dapat digunakan pada penelitian-penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu dengan memberikan informasi-informasi yang menggambarkan pemberian tunjangan di PT. Dharma Niaga Putera Steel dan kinerja karyawan pada perusahaan serta meneliti hubungan antara jumlah dengan kinerja karyawan.

1.5.2 Populasi Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling, dimana menurut Umar (2005:108) dalam buku penelitian, teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang diambil dari masing-masing bagian non pimpinan, dan pengambilan sampel

dengan menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran (10%)

Jumlah populasi karyawan non pimpinan adalah sebanyak 71 orang, diambil sampel sebanyak 41 orang dari tingkat kesalahan 10%.

$$n = \frac{71}{1 + 71 \times 0,01}$$

$$= 41$$

Sampel diambil secara random, tanpa melihat bagian dimana karyawan tersebut bekerja. sampel yang diambil hanya pada karyawan baik produksi maupun non produksi tidak melibatkan pimpinan bagian, dll.

1.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan elemen penting dalam penelitian yang harus dianalisa. Uraian mengenai variabel penelitian terdiri dari identifikasi variabel dan batasan operasional variabel.

a. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menurut Prof. Dr. H veithzal Rivai, M.B.A) adalah :

1. Variabel independen (X), Gaji yang diterima oleh karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel. menurut Prof. Dr. H veithzal Rivai, M.B.A indikator gaji yang baik adalah :

- a. Adil, besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
- b. Layak dan wajar gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

2. Variabel Dependen (Y), yaitu kinerja karyawan pada PT. Dharma Niaga Putera Steel. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yang diketahui menurut Randal (Randall & Susan 1999:11) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karekteristik pribadi seorang karyawa, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
2. Kriteria berdasarkan prilaku prilaku terfokus bagaimana pekerjaan dilaksanakan
3. Kriteria berdasarkan hasil berdasarkan hasil, keriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Dari kriteria diatas dapat diperoleh Indikator kinerja yang dapt digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Kriteria berdasarkan sifat

- a. Tingkat Absensi Karyawan , adalah jumlah kehadiran karyawan untuk bekerja di perusahaan dalam waktu tertentu.

Kriteria berdasarkan hasil

- b. Pencapaian target volume penjualan yaitu target perusahaan dalam penjualan per tahun selama 5 tahun.

1.6.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu :

- a. Riset Lapangan (*Field Research*)

Pada penelitian lapangan, penulis melakukan pengumpulan data melalui :

1. Kuesioner

Yaitu dengan cara membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi kemudian dikembalikan lagi pada peneliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan pertanyaan-pertanyaan langsung yang berhubungan dengan objek penelitian.

- b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data maupun teori-teori yang relevan dengan penelitian, baik dari buku-buku, jurnal-jurnal, maupun majalah-majalah ekonomi.

1.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis untuk membahas masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Teknik analisis data frekuensi (Tabulasi Data)

Teknik data frekuensi merupakan teknik analisis data dengan menggunakan tabulasi data yaitu tindakan terhadap setiap data dalam bentuk frekuensi sehingga memudahkan analisis selanjutnya. Data dalam bentuk frekuensi merupakan penjumlahan nilai individu dalam data yang tersaji (Umar, 2005:210). Data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel kontingensi(tabulasi data).Metode analisis kualitatif merupakan serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata-kata dalam kalimat menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Berdasarkan keterangan untuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono,1999:86)

Sangat setuju/Sangat baik	Skor 5
Setuju/Baik	Skor 4
Ragu-ragu/Cukup	Skor 3
Tidak setuju/Kurang baik	Skor 2
Sangat tidak setuju	Skor 1



2. Metode analisis kuantitatif, teknik yang digunakan yaitu berupa pengolahan data hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode skala likert. Setelah kuesioner dibagikan dan diperoleh jawaban dari para responden, maka langkah selanjutnya adalah mengolah hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu gaji yang diterima karyawan. Koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Niaga Putera Steel.

Rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Gaji (Adil dan Layak)

Nilai a dan b didapat dengan menggunakan rumus :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan suatu variable dengan variable lain maka dipakai rumus koefisien korelasi. Ukuran koefisien korelasi r diukur dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori yang berkaitan erat dengan masalah yang dijadikan sebagai landasan dalam menganalisa masalah. Dalam hal ini, teori-teori yang berhubungan dengan pengaruh jumlah gaji terhadap Kinerja karyawan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, kebijakan personalia, pengaruh kepemimpinan visioner terhadap prestasi kerja karyawan dan metode yang

digunakan, serta data khusus lainnya yang dibutuhkan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan uraian mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan Pengaruh jumlah gaji terhadap Kinerja karyawan pada PT Dharma Niaga Putera Steel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang sekiranya akan berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Pengaruh Jumlah Gaji Terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Lia Niza Apriana Multiara. 2007 *Analisis Kebijakan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawah Besar Farma Cab. Palembang*. Skripsi. Program studi S1 Manajemen Universitas Sriwijaya, Palembang. 2007.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Dessler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhalindo, 1998.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- S. Schuller, Randall & E. Jackson, Susan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta : Erlangga, 1999
- L Malthis, Robert dan John H. Jackson *Human Resources Management*, Buku 2. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- L Malthis, Robert dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Rona Wajah wordpress. 2008. *Kinerja? Apa itu*. Diambil pada tanggal 13 Februari 2008 dari <http://www.ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/.html>

Nugrahayani. Tiara, 2006. *Analisis Pengaruh Besarnya Gaji dan Kesempatan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Masinis Pada PT. Kereta Api (persero)*. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen Universitas Sriwijaya. 2006.