

SKRIPSI
ANALISIS KEPUASAN UMR KARYAWAN
PT. DHARMA AGUNG MAKMUR



MUHAMMAD YUNUS
1710421129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN UMR KARYAWAN PT. DHARMA AGUNG MAKMUR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

MUHAMMAD YUNUS
1710421129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN UMR KARYAWAN PT. DHARMA AGUNG MAKMUR

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD YUNUS
1716421129

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 31 Agustus 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 31 Agustus 2023

Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Ilham Safer, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

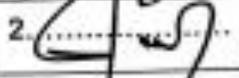
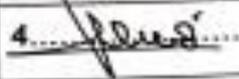
ANALISIS KEPUASAN UMR KARYAWAN PT. DHARMA AGUNG MAKMUR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD YUNUS
1710421129

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 31 Agustus 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--------------------------------|---------|--|
| 1. | Ilham Safar, S.M., M.M. | Ketua | 1.....  |
| 2. | Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si. | Anggota | 2.....  |
| 3. | Dr. Wahyu, S.E., M.Si. | Anggota | 3.....  |
| 4. | Muhammad Abbas, S.E., M.M. | Anggota | 4.....  |

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Malik Bakri, S.S., M.E.
2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUHAMMAD YUNUS
NIM : 1710421129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "ANALISIS KEPUASAN UMR KARYAWAN PT. DHARMA AGUNG MAKMUR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 31 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Yunus

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Analisis Kepuasan UMR Karyawan PT. Dharma Agung Makmur”**. Sebagai salah satu syarat untuk meraih dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial jurusan Manajemen Universitas Fajar.

Dalam penulisan skripsi ini ada banyak pihak yang berpartisipasi dan ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan tepat waktu. Ucapan terima kasih yang penulis tujukan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam yang selalu memberikan petunjuk dan ridho kepada setiap hamba-Nya dan kepada Nabi Muhammad SAW. Tak lupa juga yang teristimewa kepada Orangtua penulis H. Arsyad Yunus dan Hj. Sumarni yang senantiasa mendoakan penulis. Dan seluruh pihak yang terlibat dan ikut membantu dalam penulisan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M selaku pembimbing dalam penulisan skripsi. Terima kasih atas segala, bimbingan, masukan dan motivasi yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si selaku dosen sekaligus sebagai orang tua dikampus yang selalu memberikan saran-saran dalam

pembuatan skripsi ini dan tidak pernah berhenti memberikan nasihat serta motivasi agar penulis tetap giat dalam berkuliah.

6. Reza Setyawati, Abang, Fandi, Indah, Meta, Nisa, Suci, Dayat, dan juga teman-teman Manajemen 2017 lainnya yang telah menjadi pusat informasi bagi penulis.
7. Serta semua pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sadar dalam penyusunan skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan didalamnya, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan juga masukan kepada seluruh teman-teman, dosen dan pembaca agar kiranya dapat mengirimkan saran dan masukan tersebut ke alamat email muhammadyunusarsyad@gmail.com. Terima kasih.

Makassar, 31 Agustus 2023

Muhammad Yunus

ABSTRAK

ANALISIS KEPUASAN UMR KARYAWAN PT. DHARMA AGUNG MAKMUR

Muhammad Yunus

Ilham Safar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan besaran dan sistem pengupahan karyawan pada PT. Dharma Agung Makmur dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi kepada karyawan di PT. Dharma Agung Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang ada di PT. Dharma Agung Makmur sudah sesuai dengan UMR kota Makassar. Selain itu para karyawan juga sudah menerima tunjangan lainnya yakni Jaminan Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, BPJS Ketenagakerjaan sehingga karyawan merasa puas dengan upah yang mereka terima.

Kata Kunci: Upah, Kepuasan Upah

ABSTRACT

Analysys Of Minimum Wage Employee Satisfaction at PT. Dharma Agung Makmur

**Muhammad Yunus
Ilham Safar**

The purpose of this research was to find out the implementation of wages and the wage system for employee at PT. Dharma Agung Makmur in fulfilling employee job satisfaction. This study uses qualitative reasearch methods namely in-depth interviews, observations, and documentation with employees at PT. Dharma Agung Makmur. The results of the study show that the wage system at PT. Dharma Agung Makmur is in accordance with the minimum wage in Makassar City. In addition, employees also receive othe benefits such as health insurance, holiday allowance, and employment BPJS, so empolyees feel satisfied with the wage system they receive.

Keywords: Wage, Wage Satisfaction

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN KEASLIAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.2 Kepuasan Kerja | 11 |
| 2.3 Kepuasan Gaji..... | 13 |
| 2.4 Pengertian Upah..... | 14 |
| 2.4.1 Manfaat Upah..... | 15 |
| 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah | 16 |
| 2.4.3 Sistem Pengupahan..... | 17 |
| 2.5 Profil PT. Dharma Agung Makmur | 18 |
| 2.6 Tinjauan Empirik | 20 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 23 |
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 23 |
| 3.2 Kehadiran Peneliti | 23 |
| 3.3 Waktu dan Tempat Penelitian | 24 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 24 |
| 3.4.1 Jenis Data | 24 |
| 3.4.2 Sumber Data | 24 |
| 3.5 Informan Penelitian..... | 25 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 26 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 27 |
| 3.8 Pengecekan Validitas Temuan | 27 |
| 3.9 Tahap – Tahap Penelitian..... | 28 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 30 |
| 4.1 Hasil..... | 30 |
| 4.2 Pembahasan | 34 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 38 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 38 |
| 5.2 Saran..... | 39 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 20 |
|-----|---------------------------|----|

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----|---|----|
| 1.1 | Besaran UMP Sulawesi Selatan | 3 |
| 2.1 | Struktur Organisasi PT. Dharma Agung Makmur | 19 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Diri
2. Pedoman Wawancara
3. Hasil Wawancara
4. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

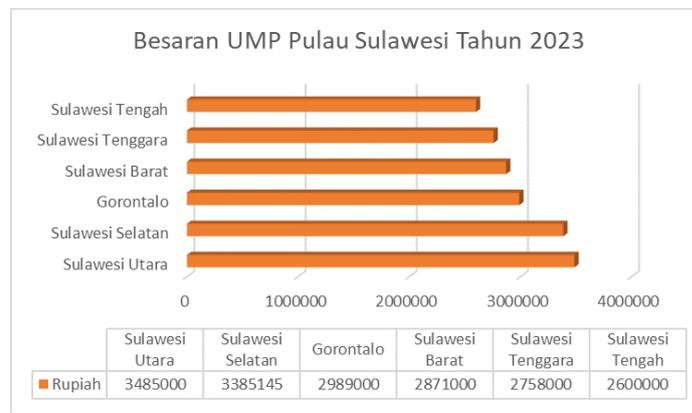
Di era globalisasi saat ini pertumbuhan industri berkembang sangat pesat seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat pula. Pemerintah Indonesia saat ini sedang gencar dalam menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang unggul sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dengan harapan dapat bersaing dalam semua bidang secara global. Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan tepat untuk memaksimalkan kinerjanya, hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dan menguasai pasar.

. Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi pada suatu perusahaan yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, selain itu seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan psikologis termasuk pemberian penghargaan terhadap pekerjaannya sebagai sumber kepuasan. Dengan terpenuhinya kebutuhan baik fisik maupun nonfisik maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga hasil pekerjaan dapat meningkat. Maka dari itu dibutuhkan suatu dorongan atau motivasi bagi pekerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan dapat meningkatkan pemenuhan kepuasan kerja serta kinerja begitu pula sebaliknya, jika upah atau tingkat upah tidak sesuai dengan harapan dapat membuat pekerja menjadi kurang fokus bekerja. Pemberian upah dalam suatu perusahaan berdasarkan pada standar minimum upah regional (UMR) dan juga upah minimum provinsi (UMP). Menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja atau pekerja yang dapat diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau badan usaha kepada pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau persembahan yang telah atau dapat dilakukan.

Badan Pusat Statistik (BPS) menghitung *Low Pay Rate* (LPR) untuk menghitung jumlah tenaga kerja yang bekerja dengan upah rendah atau kurang. Hasilnya pada tahun 2022 sebanyak 29,11% buruh mendapat upah rendah. Dengan banyaknya buruh dengan gaji atau upah yang rendah tersebut berdampak kepada kesejahteraan buruh dan dapat menimbulkan mogok kerja atau unjuk rasa oleh para buruh atau pekerja. Masalah ini menjadi salah satu masalah yang besar apabila tidak cepat ditangani karena dapat meningkatkan angka pengangguran. Pada tahun 2022 di Provinsi Sulawesi Selatan rata-rata tingkat pengangguran terbuka mencapai angka 4,51% (BPS, 2022).

Besaran UMP Sulawesi Tahun 2023



Gambar 1.1

(Sumber: www.kompas.com)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa masing-masing provinsi di Pulau Sulawesi memiliki besaran Upah Minimum yang berbeda-beda. Ini karena disebabkan karena perbedaan tingkat ekonomi pada masing-masing wilayah. Provinsi Sulawesi Selatan memiliki UMP 2023 sebesar 3.385.145 setelah mengalami kenaikan yang sebelumnya hanya berjumlah 3.165.000. Kenaikan ini ditetapkan berdasarkan pada SK Gubernur nomor 2416/XI tahun 2022. Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu wilayah yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi terkhususnya Kota Makassar dan menjadikan Makassar sebagai penggerak ekonomi di Sulawesi Selatan karena terdapat berbagai macam industri yang tersedia. Saat ini Kota Makassar memiliki UMR sebesar 3.529.181 setelah mengalami kenaikan sebesar 6,93% dari yang sebelumnya hanya sebesar 3.294.962.

Upah merupakan faktor yang paling krusial yang memungkinkan seorang buruh atau pekerja mau bekerja untuk perusahaan. Upah juga merupakan sebuah output produksi yang menggambarkan produktivitas seorang pekerja, dimana kebutuhan fisik minimum adalah input minimal

yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja agar mempunyai kualitas yang baik dan akhirnya bisa memberikan kinerja yang maksimal (Mursal, 2015).

Perusahaan yang memberikan upah kepada para pekerjanya sesuai dengan beban kerja dan standar upah minimum bahkan lebih seperti memberikan *reward* atau bonus sebagai bentuk penghargaan dapat membuat para pekerjanya bersemangat dan tentu akan mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja seseorang. Upah atau gaji yang diberikan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Dengan upah atau gaji tersebut, seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Jika karyawan merasa upah atau gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan harapannya maka kepuasan gaji akan tercapai. Namun melihat fenomena yang ada saat ini masih banyak perusahaan yang memberikan upah dibawah standar minimum kepada para pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memiliki objek penelitian pada perusahaan dibidang *outsourcing* yaitu PT. Dharma Agung Makmur yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 5 Km. 10, Kota Makassar. PT. Dharma Agung Makmur merupakan perusahaan yang menangani pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui sistem rekrutmen, instruktur, motivasi dan penyaluran tenaga kerja siap pakai kepada perusahaan penerima kerja untuk mengelola sumber daya manusia melalui *outsourcing* maupun *head hunter* (perorangan) dengan alih daya tenaga kerja yang profesional. Dari uraian diatas maka peneliti mengangkat judul penelitian **“Analisis Kepuasan UMR Karyawan PT. Dharma Agung Makassar”**.

1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

Bedasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah penerapan besaran dan sistem pengupahan karyawan pada PT Dharma Agung Makmur sudah memenuhi kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan besaran dan sistem pengupahan karyawan pada PT. Dharma Agung Makmur sudah dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini diharapkan agar mampu memberikan sumbangan secara praktis dan teoritis. Berikut adalah harapan yang dihasilkan dari penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan penelitian dan dapat memperluas wawasan bagi kajian Ilmu Manajemen. Selain itu, hasil penelitian ini berguna sebagai bahan acuan dan juga sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah wawasan mengenai dunia manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan terhadap tingkat kepuasan upah atau gaji para karyawan.

b) Bagi Penulis

Agar dapat memberikan pengetahuan bagi penulis pribadi sebagai sarjana lulusan manajemen Universitas Fajar dimana yang nantinya akan terjun kedalam dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting didalam suatu perusahaan karena manusia dapat mengendalikan faktor lainnya. Perusahaan harus cermat dalam memilih dan juga merencanakan sumber daya manusia dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dibentuk untuk dapat mencapai tujuan bersama, untuk dapat mencapai tujuan bersama tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Simamora (2015) Manajemen bantuan manusia adalah penggunaan, peningkatan, penilaian, penyediaan penawaran, dan kontrol anggota laki-laki atau perempuan dari suatu perusahaan bisnis atau tim pekerja. Pengendalian sumber daya manusia juga menyangkut perancangan kegiatan, manajemen karier, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan kelompok kerja, hingga masa pensiun. Handoko (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu langkah dalam menarik, menyeleksi, menumbuhkan, mempertahankan dan menggunakan sumber daya manusia dalam mencapai keinginan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri menurut Dessler (2015) adalah sebagai langkah yang dapat memperoleh, menilai, melatih serta memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, keamanan, kesehatan dan keadilan.

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Bedasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu atau seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengevaluasian dari sumber daya manusia dalam hal ini termasuk pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, pemilihan karyawan sesuai dengan kriteria untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu tujuan dari mengelola sumber daya manusia ialah memastikan sebuah organisasi atau perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Penerapan ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia mencakup analisa, perencanaan, penyusunan, pengembangan karyawan, evaluasi dari kinerja, pengelolaan karyawan dan lain sebagainya.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan paling mendasar dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia (karyawan) yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, pengendalian bantuan manusia bertujuan untuk membantu manajer mengendalikan karyawan dengan lebih efektif dan efektif. Sedarmayanti (2017) menemukan bahwa tujuan pengendalian sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. menganjurkan pengendalian kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi bisnis

telah mempunyai sumber daya manusia yang terstimulasi dan bertindak tinggi, siap dengan cara untuk menghadapi pertukaran

2. memegang dan menegakkan kebijakan dan taktik sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga
3. Mengatasi krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak terjadi gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. menawarkan sarana komunikasi antara personel dan pengendalian organisasi
5. membantu memperluas arah dan proses usaha atau organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan komponen sumber daya manusia
6. memberikan bantuan dan mengembangkan kondisi yang dapat membantu manajer lini mencapai tujuan.

2.1.2 Fungsi Manajemen SDM

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi, yakni sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Tiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.
 - b. Pengorganisasian

Sumber daya manusia membentuk organisasi atau perusahaan dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan

Fungsi ini mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana guna menghindari terjadinya penyimpangan kerja.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Adalah kepentingan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat secara kuantitas dan terbaik sesuai dengan kebutuhan sehingga akan tercapai impian organisasi. Pengadaan aset manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan aset manusia, pelaksanaan seleksi, penempatan dan orientasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Upaya peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan bakat, pengetahuan dan sikap seseorang merupakan cara yang baik untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian kompensasi atau balas jasa berfungsi sebagai pemberian penghargaan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Pemberian penghargaan itu dapat berupa material ataupun non materi.

d. Pengintegrasian Pegawai

Organisasi atau perusahaan harus dapat mengenali perasaan dan sikap personel yang perlu dipertimbangkan dalam mengambil pilihan atau pedoman yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia, misalnya tuntutan hukum, tuntutan, gerakan disipliner, tindakan, demonstrasi dan juga sabotase. dalam pekerjaan.

e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai bertujuan untuk mempertahankan beberapa aspek positif pada karyawan, misalnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan juga kondisi fisik karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi keinginan yang timbul karena pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberian pesangon, penggantian biaya dan tambahan hak pensiun.

2.2 Kepuasan Kerja

Suatu kinerja organisasi atau perusahaan dapat dilihat oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan menjadi faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Rivai dan Sagala (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang secara nyata ditampilkan setiap individu

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya didalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan (*employee performance*) biasa disebut juga dengan prestasi kerja (*job performance*). Kinerja seorang karyawan merupakan bentuk usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan produktivitas kerja yang dihasilkannya baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi pekerjaannya akan lebih cepat terselesaikan, dan dapat meminimalisir kerusakan atau penyimpangan kerja. Kinerja karyawan memberikan atau mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.

kesenangan kerja adalah cara karyawan merasakan tentang diri mereka sendiri atau pekerjaan mereka, dimana seseorang dikatakan puas jika tidak ada celah (perbedaan) antara apa yang diinginkannya dan persepsi atau harapan yang diinginkannya telah terpenuhi. Menurut Hasibuan (2013) kesenangan tugas adalah pola pikir emosional yang berkualitas dan mencintai proses. Pola pikir ini dapat direnungkan dalam semangat kerja, lapangan dan kinerja kerja secara keseluruhan. Nabawi (2019) kesenangan aktivitas merupakan kondisi emosional berupa perasaan bahagia dimana seluruh pekerja mengagumi tugasnya dan berbagai tanda emosi senang terhadap pekerjaannya.

Adapun beberapa indikator – indikator kepuasan kerja menurut Garaika (2020) antara lain:

1. Mencintai Pekerjaannya

Seorang karyawan yang merasa bersyukur memiliki pekerjaannya dan bertanggung jawab pada pekerjaan tersebut.

2. Menghargai Pekerjaan

Dengan menghargai pekerjaan yang dimiliki dengan disiplin dalam bekerja.

3. Pekerjaan Moral

Pemahaman ke dalam yang muncul dari dalam diri seseorang atau perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Disiplin

Kondisi yang dibentuk melalui perilaku yang menunjukkan sisi positif dari kepatuhan, keandalan, dan rutinitas.

5. Eksekusi Kerja

Suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas dalam waktu yang tidak terbatas

2.3 Kepuasan Gaji (*Pay Satisfaction*)

Menurut Jeffrey & Kreshna (2017) kepuasan pada gaji merupakan tingkat kepuasan atas gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan harapan.

Adapun indikator dari aspek kepuasan gaji adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi (*Benefits*) yakni manfaat atau keuntungan yang diterima oleh karyawan
- b. Kenaikan gaji (*Pay Raise*) yakni seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan

- c. Tingkat gaji (*Pay Level*) yakni seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan
- d. Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay Structure and Administration*) yakni bagaimana pemberian nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan posisi dalam suatu perusahaan.

2.4 Upah

Upah merupakan suatu bentuk penerimaan atau imbalan yang diterima atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan bernilai, bisa berupa uang dan ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perjanjian kerja. Upah merupakan hal yang sangat penting dan paling pokok bagi seorang karyawan/pekerja. Upah memiliki fungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup bagi seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Pada umumnya upah dibayarkan dalam bentuk secara tunai oleh perusahaan, dalam menentukan pemberian upah harus selalu memperhatikan prinsip keadilan dan unsur kelayakan.

Berdasarkan pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Upah adalah hak orang atau buruh yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada orang atau orang yang ditentukan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja. atau pekerja dan rumah tangganya atas suatu pekerjaan dan/atau karier yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Samsudin (2019) upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan perjanjian, peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dalam hubungan ini terdapat upah dan gaji yang dapat sesuai dengan persyaratan kelayakan.

Menurut Tri (2015) upah adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja.

Hadi (2019) menyatakan Upah adalah jumlah penuh yang dibayarkan sebagai pengganti persembahan yang diberikan oleh orang-orang yang melakukan jangka waktu atau situasi tertentu. Upah adalah imbalan ekonomi langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, variasi produk yang dihasilkan, atau jumlah jasa yang dihasilkan (Nico, 2018).

2.4.1 Manfaat Upah

Upah dipandang sebagai sebuah komponen atau unsur pokok dalam memenuhi kebutuhan, mempertahankan martabat sebagai manusia dan dilingkungan masyarakat. Seorang karyawan atau buruh cenderung menginginkan upah yang sebesar-besarnya atau selalu meningkat, hal ini sesuai dengan kebutuhannya. Dengan upah atau gaji, seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa upah atau kompensasi memiliki manfaat, yakni:

- a. Bagi Perusahaan
 1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi agar bekerja pada perusahaan
 2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud atau tujuan mencapai prestasi
 3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan
- b. Bagi Karyawan
 1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
 2. Agar dapat menimbulkan semangat dan motivasi dalam bekerja
 3. Mengikat status sosial *prestige* karyawan

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Menurut Nafiah (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah, antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Pada suatu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan atau *skill* yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka maka akan menyebabkan upah akan cenderung menjadi tinggi. Sebaliknya, jabatan atau posisi tertentu dengan penawaran atau ketersediaan tenaga kerja yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

- b. Serikat Kerja

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

c. Kemampuan Untuk Membayar

Kemampuan untuk membayar suatu perusahaan termasuk biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yang nantinya perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

d. Produktifitas

Produktifitas disini berarti semakin tinggi prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima oleh tenaga kerja.

e. Biaya Hidup

Biaya hidup merupakan batas penerimaan upah bagi karyawan

f. Pemerintah

Pemerintah sebagai pemilik kewenangan melalui peraturan-peraturannya dalam menentukan besar kecilnya upah, contohnya adalah menentukan upah minimum regional.

2.4.3 Sistem Pengupahan

Menurut Rizal (2021) metode atau sistem pembayaran upah adalah cara atau metode dalam pembayaran upah kepada pekerja, antara lain sebagai berikut:

a. Sistem Upah Waktu

Sistem upah berdasarkan standar waktu misalnya jam, hari, minggu dan bulan. Dimana besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaannya.

b. Sistem Prestasi

Sistem upah berdasarkan prestasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kelebihannya menjadi dorongan untuk bekerja lebih giat untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi.

c. Upah Bonus

Sistem upah bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja,

d. Upah Lembur

Upah lembur menurut PP No. 78 Tahun 2015 adalah upah yang wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.5 Profil PT. Dharma Agung Makmur

PT. Dharma Agung Makmur didirikan pada bulan November 2017. Dharma Agung Makmur merupakan *partnership skill individu* lintas bidang atau sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *outsourcing*. PT. Dharma Agung Makmur merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan. Dalam menjalankan aktifitas kerjanya PT. Dharma Agung Makmur beralamat di Jl. Ir. Sutami No. 5, Kelurahan Parangloe, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. PT. Dharma Agung Makmur menyediakan tenaga kerja yang profesional dibidang:

1. Administrasi
2. Staff Umum

3. Tenaga SPG
4. Driver
5. Helper
6. Cleaning Service/Office Boy
7. Security
8. DII

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya struktur organisasi para karyawan dapat mengetahui lebih jelas fungsi dan tanggung jawabnya serta membentuk saluran komunikasi, berikut adalah struktur organisasi PT. Dharma Agung Makmur.

Struktur Organisasi PT. Dharma Agung Makmur



Gambar 2.1

(Sumber: PT. Dharma Agung Makmur)

Dalam melaksanakan aktifitas kegiatan untuk mencapai tujuan, perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas. Demikian pula dengan PT. Dharma Agung Makmur, berikut adalah visi dan misi dari perusahaan Dharma Agung Makmur sebagai berikut:

Visi :

“Menjadi perusahaan jasa outsourcing (ahli daya) yang profesional dan bertanggung jawab serta mengedepankan kekeluargaan (family spirit) dengan mengutamakan kepuasan pelanggan (customer)”.

Misi :

1. Memberikan pelayanan jasa outsourcing (ahli daya) yang maksimal
2. Memberikan perlindungan atas seluruh asset customer
3. Meningkatkan sumber daya manusia (sdm) karyawan, dan
4. Memberikan kesejahteraan bagi karyawan

2.6 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|---|---|--|
| 1 | Gita Desty Trisnia, Zahruddin Hodsay, Diana Widhi Rachmawati (2022) | Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS) | Metode dokumentasi dan kuesioner (angket) | Hasil pengkajian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Upah terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS). |
| 2 | Sudarma (2021) | Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Perkebunan Terhadap Upah dan Jaminan Di PT. Ukiindo Blankahan Estate | Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan juga dokumentasi dengan metode | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan puas dengan jaminan karyawan perkebunan PT. Ukiindo Blankahan Estate seperti jaminan kesehatan dan |

| | | | | |
|---|-------------------------|--|--|---|
| | | | analisis deskriptif | kecelakaan kerja dan jaminan lainnya yang diberikan oleh perusahaan |
| 3 | Nurhayana (2021) | Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan | Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan |
| 4 | Fransis Malaikai (2008) | Hubungan Antara Upah Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PD Mutiara Harapan Kalabahi Kabupaten Alor | Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yang mengambil sampel secara keseluruhan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. | Hasil penelitian menunjukan bahwa upah atau gaji sudah sesuai dengan standar upah minimum provinsi (UMP) dan menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya |
| 5 | Rico Aridibyo (2018) | Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus: PT Bandar Sumatera Indonesia, Desa Bandar Pinang, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai) | 30 karyawan panen sebagai sampel. Dengan metode deskriptif skala likert | Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem pengelolaan upah, premi, dan tunjangan beras pada PT. Bandar Sumatera Indonesia berdasarkan kesepakatan bersama antara manajemen dengan Serikat Pekerja Bandar |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | Pinang Mandiri (SPBPM) yang bergantung pada masa kerja dan status pekerja tersebut serta tingkat kepuasan terhadap pemberian dikategorikan puas |
|--|--|--|--|---|

(Sumber: hasil oleh peneliti)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara mengumpulkan data berupa informasi yang didapat lewat hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti sebagai alat utama, dan hasilnya lebih menekankan penting daripada generalisasi (Sugiyono, 2014).

Menurut Moleong (2014) menyatakan penelitian kualitatif dilakukan dengan latar ilmiah dan bertujuan menafsirkan fenomena. Namun, menurut Sukmadinata (2011), metode deskriptif bertujuan untuk mendefinisikan secara langsung keadaan atau fenomena. Digunakan untuk menyelidiki status kelompok manusia, objek kondisi, sistem pemikiran, dan peristiwa saat ini, bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial tertentu.

Peneliti akan menuangkan hasil penelitian ke dalam bentuk deskriptif kualitatif setelah mengumpulkan dan menganalisis informasi yang berasal dari wawancara dan dokumentasi.

3.2 Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti bertugas sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Untuk menjalankan proses dan prosedur penelitian kehadiran peneliti sangat diperlukan karena peneliti bertindak menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuan – temuan. Oleh sebab itu peneliti sangat berperan penting dalam proses dan menyelesaikan penelitian ini.

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dharma Agung Makmur Kota Makassar dengan waktu penelitian dimulai pada tanggal 1 - 14 Agustus 2023. Selama penelitian berlangsung dibuat beberapa agenda dan jadwal penelitian guna menjadi referensi dan rancangan waktu bagi penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka melainkan data berupa dokumenter atau dokumentasi yang diperoleh saat proses pengumpulan data pada saat penelitian. Jenis data berikutnya yakni jenis data subjek yaitu jenis data yang merupakan opini, tanggapan, dan juga pengalaman yang didapatkan langsung peneliti dari informan yang diteliti, sesuai dengan metode yang digunakan yaitu metode kualitatif, maka data jenis subjek diklasifikasikan sebagai tanggapan verbal melalui wawancara. Jenis data yang diperoleh melalui dari penelitian ini yakni hasil wawancara dan observasi peneliti kepada informan karyawan PT. Dharma Agung Makmur serta dokumentasi yang dilakukan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Moleong (2014) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain sebagainya. Pengumpulan data menggunakan pengumpulan data sekunder yakni:

a. Data primer

Adalah data asli yang dikumpulkan peneliti dalam menjawab masalah penelitian. Dimana menjadi data utama yang diambil secara langsung dari sumbernya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari wawancara yang dilakukan kepada para informan.

b. Data sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data pada orang pengumpul data. Misalnya melalui orang lain, atau dokumen (Sugiyono, 2014). Sumber ini diperoleh dari internet, dan media sosial lainnya. Aertikel, jurnal dan yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dapat memberikan informasi terkait apa yang dibutuhkan dalam penelitian. Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi dan kondisi latar belakang penelitian dan merupakan orang-orang yang benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti (Moleong, 2014).

Pada penelitian ini untuk memperoleh data maka teknik yang digunakan dalam menjaring data adalah menggunakan teknik *accidental* yakni dalam penetapan informan secara kebetulan dimana peneliti mengambil sampel dari informan yaitu karyawan PT. Dharma Agung Makmur dengan jumlah 10 orang.

Menurut Sugiyono (2014) teknik *accidental sampling* yakni dimana seseorang bertemu dengan peneliti secara kebetulan, mereka dapat digunakan sebagai sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mengumpulkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah upaya memperoleh data yang dibutuhkan untuk memecahkan dan menganalisis permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teknik observasi

Menurut Arikunto (2013) observasi disebut juga sebagai pengamatan, meliputi pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi yang peneliti lakukan untuk memperoleh data dengan cara pengamatan terhadap informan pada saat melakukan interaksi atau wawancara mengenai kinerja dalam perusahaan yang mereka tempati.

b. Teknik Wawancara

Pelaksanaan wawancara dilakukan kepada karyawan PT. Dharma Agung Makmur dengan wawancara langsung dan menggunakan alat

perekam serta buku catatan. Perekaman dilakukan peneliti dengan meminta izin kepada informan.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dimana dapat berupa tulisan, gambar, atau karya seseorang. Menurut Arikunto (2013) dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan lain sebagainya. Hal-hal yang didokumentasikan dalam penelitian ini adalah foto bukti pekerjaan yang dilakukan informan dalam suatu perusahaan tempat mereka bekerja untuk mendukung data dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai lapangan. Mengikuti konsep Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa aktifitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahap penelitian sampai tuntas, datanya sampai jenuh.

3.8 Pengecekan Validitas Temuan

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengecekan validitas data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi, yaitu pengujian kredibilitas yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2014).

- a. Trigulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, misalnya selain melalui wawancara dan observasi, peneliti menggunakan dokumen tertulis, arsip, catatan kecil, tulisan pribadi atau bahkan foto dan rekaman suara. Dari beberapa cara tersebut nantinya membuahkan bukti dan data yang berbeda. Data yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda dan mampu memperluas pengetahuan sehingga menghasilkan kebenaran yang akurat. Pada saat penelitian, peneliti melakukan pengambilan data melalui wawancara, rekaman suara, dan foto kepada 10 informan yang ada. Peneliti mendapati berbagai macam jawaban yang berbeda dari informan tetapi ada juga yang sama.
- b. Triangulasi teknik, teknik menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber data yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dan observasi. Pada saat melakukan wawancara peneliti menemukan adanya jawaban yang sama pada saat melakukan observasi.

3.9 Tahapan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghubungkan teori dengan fenomena yang ada atau bahkan menemukan hasil baru yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Peneliti melakukan beberapa langkah sebelum menulis hasil penelitian dimana peneliti menggunakan metode kualitatif. Adapun langkah-langkah penelitian yang dilakukan:

- a. Memilih situasi atau permasalahan yang ingin diteliti

Pada penelitian ini peneliti mengangkat masalah mengenai kepuasan Upah UMR Karyawan PT. Dharma Agung Makmur dimana selanjutnya peneliti menentukan informan, teknik penelitian, teknik pengambilan data dan juga waktu pengumpulan data.

b. Observasi dan wawancara

Peneliti melakukan pengambilan data melalui wawancara serta melakukan observasi, dan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan saat melakukan penelitian lapangan.

c. Mencatat hasil observasi dan wawancara

Setelah melakukan observasi dan wawancara, peneliti harus mencatat beberapa hal yang dianggap penting.

d. Memeriksa data yang telah terkumpul dari tahap observasi dan wawancara, setelah itu peneliti memastikan data sudah siap untuk diproses lebih lanjut.

e. Memilih dan menyederhanakan serta membuat kesimpulan dengan mengambil informasi utama yang penting sesuai dengan kebutuhan penelitian atau masalah yang peneliti angkat. Peneliti mengurangi data untuk mendapatkan data yang tepat dan siap untuk dipresentasikan.

f. Data yang telah dipilih, kemudian dikelola lebih lanjut melalui penyediaan teori-teori yang relevan dengan masalah.

g. Setelah tahap penyajian data, peneliti menggunakan hasil dari penelitian dan juga teori-teori yang relevan guna mendukung masalah yang diteliti untuk menulis laporan penelitian yang nantinya digunakan sebagai hasil dari penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan besaran dan sistem pengupahan karyawan pada PT. Dharma Agung Makmur dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Dharma Agung Makmur yang berjumlah sepuluh informan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2023. Adapun hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara sebagai berikut: Pertanyaan pertama yang dilakukan kepada informan adalah Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan, terdapat 10 informan dengan rincian yaitu: 5 orang bekerja sebagai karyawan dengan posisi produksi, 1 orang sebagai staff administrasi, 1 orang bagian staff keuangan, 1 orang dengan posisi pengawas, 1 orang dengan posisi manajer operasional dan 1 orang dengan posisi HRD. Berikut beberapa jawaban dari informan yang telah diwawancarai:

"Posisiku sekarang sebagai karyawan produksi." (Hasil wawancara dengan Jupri)

"Posisi saya adalah sebagai staff administrasi". (Hasil wawancara dengan Fahriadi)

"Posisi saya adalah staff keuangan". (Hasil wawancara dengan Muhammad Yusril)

Selanjutnya untuk menggali lebih jauh terkait upah karyawan PT. Dharma Agung Makmur, peneliti mengajukan pertanyaan kedua yaitu: Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Dari hasil wawancara dengan 10 informan, respon yang diberikan berbeda-beda sesuai dengan posisi atau jabatannya dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Gaji saya Rp. 3.500.000,- “. (Hasil wawancara dengan Muh Amri)

“Gaji sudah sesuai dengan UMR dan untuk gaji via transfer dan manual, kalau manual biasanya untuk karyawan baru. Perusahaan juga sudah kerjasama dengan bank dan dibuatkan pin lalu dikirim melalui payroll. Sistem pemberian upah yang diberikan berdasarkan waktu dan sudah umr bahkan lebih ketika karyawan mengambil lembur, sistemnya itu dihitung berdasarkan hari kerja, jadi kalau karyawan tidak kerja maka tidak ada gajinya”. (Hasil wawancara dengan Muhammad Halim Nur)

“Gaji yang saya terima saat ini bisa dibilang sudah cukup dan yang pasti sudah UMR”. (Hasil wawancara dengan Ila)

Adapun untuk mengetahui gaji atau upah karyawan sudah sesuai dengan UMR kota Makassar, peneliti mengajukan pertanyaan: Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR kota Makassar?

Dari hasil penelitian melalui wawancara sebanyak 10 informan mengatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah yakni sesuai dengan standar UMR kota Makassar. Berikut beberapa jawaban dari informan:

“Iye sesuai”. (Hasil wawancara dengan Muh Yusril Mahendra)

“Iya sudah”. (Hasil wawancara dengan Arif)

Selanjutnya untuk mengetahui lebih jauh peneliti mengajukan pertanyaan ke-empat yaitu: Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Dari hasil penelitian melalui wawancara sebanyak 10 orang, ada beberapa jawaban yang bervariasi mengenai ketepatan waktu dalam pemberian gaji, berikut beberapa jawaban dari informan:

“Tepat waktu, dan selalu diberikan kepada karyawan setiap awal bulannya”. (Hasil wawancara dengan Ila)

“Iya, perusahaan selalu memberikan gaji karyawannya tepat waktu, bahkan perusahaan sering memberikan gaji karyawan lebih cepat dari biasanya”. (Hasil wawancara dengan Muhammad Amri)

“Iye tepat waktu”. (Hasil wawancara dengan Muhammad Yusril)

“Iya setiap tanggal 1”. (Hasil wawancara dengan Fahriadi)

Selanjutnya untuk mengetahui fasilitas dan tunjangan lain yang diberikan oleh perusahaan, peneliti mengajukan pertanyaan: Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Dari hasil penelitian melalui wawancara sebanyak 10 informan dengan pertanyaan yang sama memiliki jawaban yang berbeda-beda terkait fasilitas dan juga tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut beberapa jawaban dari informan yang telah diwawancarai:

“Untuk fasilitasnya sudah sesuai dengan SOP, kalau untuk tunjangan karyawan diberikan tunjangan kesehatan dan juga THR”. (Hasil wawancara dengan Arif)

“Iye, dapat THR, BPJS, Ketenagakerjaan, dan Kesehatan”. (Hasil wawancara dengan Muh Amri)

“Ya, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan juga THR”. (Hasil wawancara dengan Muhammad Yusril)

Adapun pertanyaan selanjutnya untuk mengetahui lebih dalam peneliti menanyakan: Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Dari jawaban semua informan, terdapat beberapa jawaban dengan alasan yang mengatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah sebanding dengan beban kerja karena gaji yang diterima sudah layak dan sudah sesuai dengan standar upah minimum. Seperti jawaban dari beberapa informan berikut ini:

“sudah pas menurutku karena perusahaan juga memberikan gaji yang layak, karena seperti yang kita ketahui saat ini realitanya dikota Makassar

sendiri khususnya dipabrik-pabrik masih banyak yang memberikan upah atau gaji masih dibawah dengan UMR, sedangkan disini sudah sesuai dengan standar jadi menurutku sudah sebanding dengan beban kerja atau posisi saya". (Hasil wawancara dengan Ilham)

"Sudah sebanding dengan pekerjaan, melihat gaji yang saya terima juga sudah memenuhi standar upah minimum kota Makassar". (Hasil wawancara dengan Ila)

Berbeda dengan jawaban salah satu informan yang mengatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja karena perusahaan juga memberikan upah lembur atau bonus lembur.

"Iya sudah sebanding dengan tugas atau beban kerja saya, perusahaan juga memberikan upah lembur bagi karyawan yang lembur". (Hasil wawancara dengan Fadil)

Pertanyaan selanjutnya yaitu: Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, sebanyak 8 informan mengatakan hal yang sama bahwa gaji atau upah mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Seperti jawaban dari salah satu informan pada saat wawancara:

"Kalau untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari seperti membeli makanan dan bahan pokok alhamdulillah gaji saya sudah mencukupi, ditambah lagi saya juga memiliki penghasilan tambahan jadi gaji saya juga bisa saya sisihkan untuk menabung.". (Hasil wawancara dengan Ila)

"Iya alhamdulillah saya bersyukur dengan gaji saya karena gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari, selain itu saya juga bisa bantu orang tua saya dikampung dengan mengirim uang setiap bulannya". (Hasil wawancara dengan Fadil)

Selanjutnya untuk mengetahui puas atau tidaknya, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan yaitu: Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Dari hasil penelitian menggunakan metode wawancara sebanyak 10 informan, hampir semuanya mengatakan hal yang sama yakni merasa puas. Berikut jawaban dari beberapa informan:

“Ya, saya sudah merasa puas dengan penghasilan saya saat ini karena kebutuhan saya tercukupi dan juga terjamin” (Hasil wawancara dengan Jupri)

“Iya saya merasa puas dengan gaji saya”. (Hasil wawancara dengan Muhammad Yusril)

4.2 Pembahasan

Sumber daya manusia (SDM) didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan ataupun target serta visi dan misi suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan cara memperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Diantaranya adalah gaji atau upah karyawan. Upah atau gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan.

Dalam penetapan upah atau gaji mengacu pada peraturan perusahaan dan pemerintah. Upah atau gaji yang diberikan harus sesuai dengan beban kerja dan juga ekspektasi karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja. Upah atau gaji sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja karyawan. Ketika suatu perusahaan memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, apabila upah atau gaji yang diberikan tidak sesuai

dengan harapan, maka akan membuat karyawan kurang disiplin dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa penerapan sistem upah atau gaji, PT. Dharma Agung Makmur memberikan upah yang sudah sesuai dengan standar upah regional (UMR) kota Makassar dan sudah disepakati pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan, besaran upah atau gaji yang diperoleh oleh para karyawan berbeda-beda berdasarkan dengan jenis pekerjaan, jabatan atau posisinya. Dalam pemberian upah atau gaji ditetapkan setiap tanggal 1 setiap bulannya dan selalu diberikan tepat waktu, adapun kendala dalam pemberian upah atau gaji perusahaan akan selalu memberikan informasi terlebih dahulu terkait hal tersebut sehingga tidak terjadi kesalahpahaman karyawan.

Selain gaji atau upah, dari beberapa jawaban informan ditemukan bahwa PT. Dharma Agung Makmur juga memberikan fasilitas atau tunjangan seperti BPJS Kesehatan dan karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) serta Libur Cuti. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Astiti dan Budisetyani (2014) yakni perusahaan yang memberikan fasilitas seperti dana pensiun, jaminan asuransi kesehatan dan jiwa, pengobatan rumah sakit, cuti tahunan, liburan atau perumahan, apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Selain itu, PT. Dharma Agung Makmur juga menerapkan sistem pengupahan kerja lembur dimana upah yang diterima karyawan lebih besar karena

bekerja diluar jam kerja sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur karyawan.

Dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari seorang karyawan membutuhkan berbagai macam kebutuhan pokok untuk dapat bertahan hidup, gaji atau upah menjadi salah satu harapan karyawan untuk menjamin kebutuhan hidupnya sehari-hari seperti untuk membeli kebutuhan sandang, pangan dan juga papan. Mangkunegara (2001) kebutuhan karyawan dan mampu menjamin hidupnya dalam bekerja adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dan dapat memuaskan kebutuhannya. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan sudah merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa puas.

Kepuasan merupakan rasa lega atau rasa senang, kepuasan gaji berarti seseorang merasa terpuaskan dengan gaji yang diperolehnya. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukah bahwa karyawan PT. Dharma Agung Makmur merasa cukup puas dengan gaji yang mereka peroleh, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari seperti membeli makanan, pakaian dan juga menabung. Selain itu karyawan juga merasa puas dengan fasilitas atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa terjamin dalam melakukan pekerjaannya. Kadarisman (2015) gaji yang diberikan haruslah puas oleh anggota sumber daya manusia agar dapat memenuhi kebutuhannya dengan efektif dan jika dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan gaji

yang diberikan karyawan akan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan upah umr karyawan PT. Dharma Agung Makmur penulis menarik kesimpulan, yaitu:

- a. Penerapan sistem pengupahan atau besaran gaji di PT. Dharma Agung Makmur telah sesuai dengan UMR Kota Makassar. PT. Dharma Agung Makmur juga menerapkan sistem pemberian upah atau gaji sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan sehingga upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab atau kontribusi dari para karyawan. PT. Dharma Agung Makmur juga memberikan sistem upah lembur dimana upah diterima oleh karyawan ketika karyawan melaksanakan kerja lembur.
- b. Karyawan PT. Dharma Agung Makmur sudah merasa puas dengan upah atau gaji yang mereka peroleh karena sudah sesuai dengan UMR Kota Makassar dan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu terdapat beberapa faktor lainnya yang membuat karyawan merasa puas yakni selain menerima gaji pokok, karyawan juga mendapatkan fasilitas atau tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya (THR), fasilitas BPJS Kesehatan dan juga libur cuti sehingga karyawan merasa terjamin dan juga meningkatkan motivasi atau semangat kerja. Karyawan juga merasa puas dengan sistem upah lembur yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran, yaitu:

- a. Perusahaan harus lebih memperhatikan waktu pemberian upah atau gaji sehingga tidak ada lagi keterlambatan dalam pemberian upah. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan perusahaan. Untuk karyawan sebaiknya bekerja lebih giat melihat penerapan sistem upah yang sudah sesuai dengan beban kerja dengan harapan dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.
- b. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang masih belum ada dalam penelitian ini terkait kepuasan upah atau gaji sehingga dapat menyempurnakan isi dari penelitian ini dan menjadi pertimbangan dalam penelitian dengan judul yang lebih beragam dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A., Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Andini, Rita. (2016) *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Dipenogoro
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fransis., M. (2008). *Hubungan Antara Upah/Gaji dan Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Kalabahi Kabupaten Alor*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
- Garaika. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis., Vol 21., No 1
- Gita, D., T., Zahruddin, H., & Diana., W., R. (2022). *Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)*. Palembang: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi, Vol 6 No. 2
- Hani, Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jeffrey, I., & Kreshna. I. (2017). *The Effect of Salary Satisfaction, workload satisfaction and performance appraisal satisfaction towards employees; out intention (A case study: PT XYZ – Bandung)*. International Journal of Business and Management Invention, 6(8), 1-10
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mursal (2015). *Hubungan Upah dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci*. Al-Qishthu. Vol 13., No 1

- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1., No 2
- Nafiah, M., A. (2015). *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi
- Nico. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSU. Sarah Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi Manajemen
- Nurhayana. (2021). *Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
- Poernomo, Hadi. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. Journal of Management and Accounting., Vol.2, No.1
- Rico., A. (2018). *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus: PT. Bandar Sumatera Indonesia, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai)*. Medan: Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Rivai & Sagala,. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rizal, Rifai. (2021). *Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan*. Pacitan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- S., Astiti,. D.P., & Budisetyani W. (2014). *Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Karyawan*. Jurnal SPIRITS, 4(2), 2-22
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sukoharjo: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE KYPN
- Sudarma. (2021). *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Perkebunan Terhadap Upah dan Jaminan di PT. Ukindo Blankahan Estate*. Medan: Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta

- Sukmadinata, N.S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sumardjo., Mahendro., & Donni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta
- Tri., S., Agustina. (2015). *Kewirausahaan Teori dan Penerapan pada Wirausaha dan UKM di Indonesia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia*. (2003). Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupaha*. (2015). Jakarta

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran : 1

Nama Lampiran : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Identitas Diri

Nama : Muhammad Yunus
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 8 Juni 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Rumah : Jl Kapasa Raya, Makassar
Nomor Handphone : 085240381437



Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SD Inpress Bontojai
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 11 Makassar
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 6 Makassar

Pengalaman Organisasi

Organisasi :
- Ketua Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar
- Staff *Research and Development* HMM-UNIFA

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 08 Agustus 2023

Muhammad Yunus

Lampiran : 2

Nama Lampiran : Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?
2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?
3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?
4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?
5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?
6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?
7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?
8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Lampiran : 3

Nama Lampiran : Hasil Wawancara

Hasil Wawancara

(Makassar, Senin 14 Agustus 2023. Lokasi: PT Dharma Agung Makmur)

Nama : Jupri

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Posisiku sekarang sebagai karyawan produksi.

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Gaji saya sudah standar, standar UMR, tiga jutaan lebih dan ada juga lembur.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye sudah.

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: iye tepat waktu, ditgl 1 biasa juga lebih cepat dari tgl 1 seperti tgl 30 atau akhir bulan.

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: ada, seperti THR, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Iye sebanding.

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Untuk saat ini masih memenuhi, tidak tau kalau sudah menikah.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Ya, saya sudah merasa puas dengan penghasilan saya saat ini karena kebutuhan saya tercukupi dan juga terjamin.

Hasil Wawancara

Nama : Fahriadi

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Posisi saya adalah sebagai staff administrasi.

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Gaji saya itu sesuai dengan UMR 3.500.000an, tergantung ikut kerja lembur atau tidak.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Sudah sesuai

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iye, setiap tanggal 1.

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Iya, THR, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Kalau sesuai dengan pekerjaan sudah sesuai menurut saya, karena, sudah sesuai dengan pekerjaan saya.

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Kalau sekarang sih sudah sesuai dengan kebutuhan hidup saya sehari2 saya.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Iya, saat ini saya sudah merasa puas dengan gaji.

Hasil Wawancara

Nama : Muhammad Amri

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Posisi saya adalah sebagai karyawan bagian produksi

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Rp 3.500.000,-

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye, sesuai.

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iye selalugi tepat waktu, bahkan sebelum tgl 1

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Iye, dapat THR, BPJS, Ketenagakerjaan, dan Kesehatan.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Iya menurutku saya sudah sebanding dengan pekerjaanku sekarang.

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Kalau saya pribadi sudah cukup sih, malah sisa gaji lebih danbisa menabung juga.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Iye sudah cukup puas.

Hasil Wawancara

Nama : Muhammad Yusril Mahendra

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Saya bekerja di PT Dharma Agung sebagai staff pengawas

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Untuk gaji sendiri itu sesuai dengan UMR 3.500.000, untuk lemburan saya juga ada, ada juga insentif lainnya.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye sesuai

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iye

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Perusahaan memberikan apresiasi juga kepada karyawan, kalau BPJS juga ada sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan, THR juga ada dan sudah mengikut dengan Dinas Ketenagakerjaan.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Menurut saya gaji yang saya terima Alhamdulillah sudah sebanding dan sudah cukup untuk posisi saya saat ini.

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Iye sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dan bahkan menutupi keinginan.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Untuk gaji saya sudah merasa puas.

Hasil Wawancara

Nama : Muhammad Yusril

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Saya sebagai staff keuangan.

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Upah sebesar 3.500.000, saya juga menerima upah lemburan.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye.

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iye, tepat waktu

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Banyak, ada BPJS Kesehatan, ketenagakerjaan, THR dan menerima upah lembur juga.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Sudah.

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Sudah, saya juga belum berkeluarga jadi sudah cukup.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Ya, saya merasa puas dengan gaji saya.

Hasil Wawancara

Nama : Fadil

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Saya bekerja sebagai karyawan dengan posisi staff produksi.

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Upah sebesar 3.500.000 kadang lebih dari lemburan, kadang kurang juga karena saya ada potongan.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye.

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iye, sekitar tanggal 28 sampai tanggal 1.

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Ya perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan juga THR dan ketenagakerjaan.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Iya sudah sebanding dengan tugas atau beban kerja saya, perusahaan juga memberikan upah lembur bagi karyawan yang lembur

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Iya alhamdulillah saya bersyukur dengan gaji saya karena gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari, selain itu saya juga bisa bantu orang tua saya dikampung dengan mengirim uang setiap bulannya.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Iya sudah merasa puas

Hasil Wawancara

Nama : Muhammad Halim Nur

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Saya bekerja sebagai HRD di PT. Dharma Agung Makmur

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini? Bagaimana sistem yang diterapkan dalam pemberian gajinya?

Jawaban: Gaji sudah sesuai dengan UMR dan untuk gaji via transfer dan manual, kalau manual biasanya untuk karyawan baru. Perusahaan juga sudah kerjasama dengan bank dan dibuatkan pin lalu dikirim melalui payroll. Sistem pemberian upah yang diberikan berdasarkan waktu dan sudah umr bahkan lebih ketika karyawan mengambil lembur, sistemnya itu dihitung berdasarkan hari kerja, jadi kalau karyawan tidak kerja maka tidak ada gajinya.

3. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iye alhamdulillah.

4. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Benar, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yaitu BPJS dan juga tunjangan hari raya, selain itu sampai saat ini saya merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga saya dapat menyelesaikan setiap jobdesc saya.

5. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Kalau untuk saya pribadi saya sudah merasa sebanding dengan pekerjaan saya saat ini.

6. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Alhamdulillah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena kebutuhan hidup saya juga tidak terlalu banyak jadi untuk saat ini saya sudah merasa cukup dengan gaji dan pekerjaan saya.

7. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Iya sudah merasa puas

Hasil Wawancara

Nama : Ila

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Posisi saya Manajer Operasional

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Gaji yang saya terima saat ini bisa dibilang sudah cukup dan yang pasti sudah UMR.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iya sudah sesuai

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Tepat waktu, dan selalu diberikan kepada karyawan setiap awal bulannya.

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Untuk fasilitasnya mungkin nda terlalu bagaimana sekali namun sudah cukup menunjang pekerjaan setiap karyawan, dan tujangan yang diberikan ada kesehatan dan thr, ketenagakerjaan dan upah lembur.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Sudah sebanding dengan pekerjaan, melihat gaji yang saya terima juga sudah memenuhi standar upah minimum kota Makassar

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Kalau untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari seperti membeli makanan dan bahan pokok alhamdulillah gaji saya sudah mencukupi, ditambah lagi saya juga memiliki penghasilan tambahan jadi gaji saya juga bisa saya sisihkan untuk menabung.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Alhamdulillah saya puas dengan gaji saya saat ini

Hasil Wawancara

Nama : Ilham

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Posisi saya adalah karyawan dibagian produksi

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Gaji saya kurang lebih Rp. 3.500.000.

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye.

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Karena saya dibagian produksi, fasilitas yang diberikan sudah cukup baik untuk mempermudah jalannya produksi, selain itu ada pengawas juga yang selalu memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya ketika bekerja seperti selalu menanyakan apa ada kendala pada mesin atau sebagainya, untuk tunjangan karyawan diberikan tunjangan kesehatan atau BPJS dan juga THR.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Sudah pas menurutku karena perusahaan juga memberikan gaji yang layak, karena seperti yang kita ketahui kan saat ini realitanya dikota

Maakassar sendiri khususnya dipabrik-pabrik masih banyak yang memberikan upah atau gaji dibawah UMR, sedangkan disini sudah sesuai dengan standar jadi menurutku sudah sebanding dengan beban kerja atau posisi saya.

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Alhamdulillah cukup untuk kebutuhan hidup meskipun harus agak berhemat karena kebutuhan pokok ssaat ini harganya sudah naik semua, jadi saya juga harus pintar-pintar dalam mengelola gaji saya.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Iye, sudah puas.

Hasil Wawancara

Nama : Arif

Daftar Pertanyaan :

1. Apa posisi atau jabatan anda diperusahaan Dharma Agung Makmur?

Jawaban: Saya sebagai karyawan produksi yang memproduksi bahan baku

2. Berapa upah atau gaji yang anda terima untuk posisi atau jabatan anda saat ini?

Jawaban: Gaji atau upah saya Rp 3.500.000

3. Apakah gaji atau upah yang anda terima sudah sesuai dengan standar UMR Kota Makassar?

Jawaban: Iye sudah

4. Apakah gaji atau upah yang diberikan tepat waktu setiap bulannya?

Jawaban: Iya selaluji tepat waktu

5. Selain gaji atau upah, apakah anda menerima fasilitas atau tunjangan lain dari perusahaan?

Jawaban: Untuk fasilitasnya sudah sesuai dengan SOP, kalau untuk tunjangan karyawan diberikan tunjangan kesehatan dan juga THR.

6. Menurut anda, gaji yang anda terima sekarang sudah sebanding dengan pekerjaan anda saat ini?

Jawaban: Iye, sudah sebanding dengan pekerjaanku

7. Apakah gaji atau upah anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Jawaban: Sudah mencukupi walaupun kadang ada kebutuhan yang tidak terduga, tergantung dengan kebutuhan.

8. Apakah anda merasa puas dengan gaji atau upah yang anda terima saat ini?

Jawaban: Iye sudah puas

Lampiran : 4

Nama Lampiran : Dokumentasi Kegiatan Wawancara Karyawan



