

HUBUNGAN KEPUASAN TERHADAP GAJI DENGAN ETOS KERJA KARYAWAN KPRI DI KOTA SEMARANG

ERWIN PRASETIO RAHARJO I, PRASETYO BUDI WIDODO*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Erwin.kawul@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Subjek penelitian ini adalah Karyawan KPRI di Kota Semarang. Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster kuota random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala kepuasan terhadap gaji (23 aitem valid dengan $\alpha=0,881$) dan skala etos kerja (24 aitem valid dengan $\alpha=0,836$) yang sebelumnya telah diujicobakan pada 60 karyawan KPRI.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja melalui $r_{xy}=0,550$ dengan $p= 0,000$ ($p< 0,005$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat korelasi antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, artinya semakin tinggi kepuasan terhadap gaji maka semakin tinggi pula etos kerja, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan terhadap gaji maka semakin rendah pula etos kerjanya. Variabel kepuasan terhadap gaji dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 30,3 % terhadap variabel etos kerja karyawan KPRI.

Kata Kunci : Kepuasan Terhadap Gaji, Etos Kerja, Karyawan KPRI

*Penulis penanggungjawab

**THE CONNECTION BETWEEN SALARY SATISFACTION
AND WORK ETHIC OF KPRI EMPLOYEES
IN SEMARANG CITY**

ERWIN PRASETIO RAHARJO I, PRASETYO BUDI WIDODO*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Erwin.kawul@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out the connection between salary satisfaction and work ethic of KPRI employees in Semarang City. The subject research are KPRI employees in Semarang. The amount of subject research are 100 employees, using cluster kuota random sampling method. The data retrieval use satisfaction to salary scale (23 valid aitem, with $\alpha=0,881$) which was testesd to 60 KPRI employees.

The data based on a simple regression analysis displays the correlation coefficient measure between salary satisfaction and work ethic through $r_{xy}=0,550$ dengan $p= 0,000$ ($p < 0,005$). The result shows the hypotheses submitted by researcher, there lie correlation between salary satisfaction and work ethic of KPRI employees in Semarang is acceptable

The Positive correlation coefficient value displays the connection both positive variable, which means more higher of salary satisfaction then the work ethic is also getting more higher and vice versa. The variable of salaray satisfaction in this research gives 30,3 % efective contribution to work ethic variable of KPRI employees.

Keywords : Salary satisfaction, Work Ethic, KPRI Employees.

*Responsible Author

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman telah merubah berbagai aspek kehidupan manusia, teknologi informasi dan komunikasi mendorong perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Hal tersebut membawa dampak yang cukup besar dalam bidang ekonomi khususnya bagi industri - industri maupun berbagai perusahaan di Indonesia baik itu perdagangan, produksi barang maupun jasa.

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan etos kerja tinggi akan menghasilkan suatu produktivitas kerja tinggi juga, serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan, namun apabila karyawan tidak memiliki etos kerja, justru perusahaan tersebut akan sangat lambat dalam perkembangannya. Seseorang dengan etos kerja yang baik, menjadikan dirinya tidak mudah putus asa, selalu bersikap optimis, dan mudah mengeluarkan kemampuan terbaiknya di dalam pekerjaan yang sedang di gelutinya.

Menurut Anoraga (2009, h. 225), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap maju mundurnya sebuah perusahaan, apabila karyawan tidak memiliki produktivitas serta motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan membahayakan bagi perkembangan perusahaan.

Setiap perusahaan dipastikan memiliki permasalahan yang berbeda-beda, baik itu dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal misalnya budaya, norma atau peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan dan lain sebagainya. Mengatasi masalah internal atau eksternal tersebut, suatu perusahaan perlu membentuk budaya organisasi yang sehat dan harmonis.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu berupaya untuk berkompetisi secara sehat dan terbuka dengan pesaingnya dan berusaha untuk menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu meningkatkan etos kerja karyawannya. yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap perusahaan harus mengupayakan langkah-langkah untuk mencapainya. Salah satu usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan dilakukan dengan memperhatikan keinginan karyawan dan memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa dihargai, memperoleh kepuasan serta dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu langkah perusahaan dalam hal ini koperasi, yang harus diambil di dalam pemenuhan kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan upah / gaji yang layak. Kepuasan karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja oleh setiap perusahaan. Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu kunci pemicu terhadap etos kerja karyawan serta sukses tidaknya suatu perusahaan (Moekijat, 1992, h. 59).

Jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan cenderung untuk melakukan hal - hal yang merugikan perusahaan, seperti ketidakpatuhan, melakukan pencurian barang perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan, terjadinya turnover, dan ketidakpatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Sunarto, 2004, h. 111).

Masalah penggajian ini bukanlah masalah yang sederhana, akan tetapi sangatlah kompleks sehingga setiap perusahaan harus mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan penggajian yang paling tepat. Perusahaan dalam hal ini Koperasi, harus mentaati Undang – undang R.I No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hal memberikan gaji (Upah) kepada karyawannya, hal ini dimaksudkan agar koperasi – koperasi tidak melanggar Undang- undang, sekaligus agar dapat memberikan penghidupan yang layak, guna mendorong peningkatan etos kerjanya.

Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat membangun dan mengembangkan keilmuan Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Terhadap Gaji

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

2. Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti ; kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya, disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya.

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Kriteriaum : Kepuasan Terhadap Gaji
2. Variabel Prediktor : Etos Kerja

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Terhadap Gaji

Adalah kesukaan terhadap besar kecilnya pemberian gaji (*pay satisfaction*), secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Etos Kerja

Adalah kemauan individu untuk dapat bekerja sama, disiplin dalam bekerja serta semangat dalam bekerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KPRI di Kota Semarang. KPRI yang menjadi subjek penelitian berjumlah 9 KPRI dengan jumlah responden yang diperoleh 907 karyawan KPRI, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster kuota random sampling* yang disebut juga teknik kelompok atau rumpun, dilakukan dengan jalan memilih sampel yang didasarkan pada klusternya bukan pada individunya (Winarsunu, 2009, h. 15). Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel klaster dua tahap, yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah, dan tahap berikutnya menentukan orang-orang yang ada di daerah itu secara sampling juga (Sugiyono, 2008, h. 83). Dari 107 *cluster* ditarik sampel 9 KPRI yang mempunyai bidang usaha sama dan memberi kuota subjek kepada tiap – tiap KPRI dengan dasar prosentase jumlah karyawan tiap – tiap KPRI dan memberikan skala secara *random sampling*.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Alasan peneliti menggunakan metode skala psikologi didasarkan pada karakteristik skala psikologi itu sendiri (Azwar, 2010, h. 5), yaitu skala merupakan kumpulan pernyataan yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diberi angka (skor) yang kemudian dapat diinterpretasikan.

Kepuasan terhadap gaji diungkap menggunakan Skala Kepuasan Terhadap Gaji yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan terhadap gaji menurut Raymond (2010, h. 92) yang terdiri dari aspek besar gaji/ level gaji dan besar tunjangan.

Etos Kerja diungkap menggunakan Skala Etos Kerja yang disusun berdasarkan aspek etos kerja yang diungkapkan oleh Sayles (1999, h. 147) yang terdiri dari tiga aspek yaitu aspek kreativitas dalam bekerja, antusias dalam bekerja serta kesanggupan seorang dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* diketahui variabel kepuasan terhadap gaji dan etos kerja bersifat normal. Nilai signifikansi variabel kepuasan terhadap gaji sebesar 0,647 dengan nilai $p = 0,797$ ($p > 0,05$). Variabel etos kerja 0,731 dengan nilai $p = 0,659$ ($p > 0,05$).

2. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas hubungan kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja, diketahui nilai $F = 42,505$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

3. Uji Hipotesis

Koefisien korelasi antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja adalah $r_{xy} = 0,550$ dengan signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif kepuasan terhadap gaji maka semakin tinggi etos kerja dan sebaliknya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja dapat diterima.

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan signifikan bersifat positif antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,550$ menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, maka etos kerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya. Semakin rendah kepuasan terhadap gaji, maka etos kerja karyawan semakin rendah. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja para karyawan KPRI di Kota Semarang. Sumbangan efektif yang diberikan oleh kepuasan terhadap gaji pada etos kerja adalah sebesar 30,3%. Nilai 30,3% diketahui dari R^2 hasil pengolahan data penelitian sebesar 0,303, artinya variabel kepuasan terhadap gaji mempengaruhi etos kerja karyawan 30,3%, sedangkan 79,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui etos kerja karyawan 0% berada pada kategori sangat rendah, 10% berada pada kategori rendah, 74% pada kategori tinggi dan 16% berada pada kategori sangat tinggi. Rata-rata etos kerja karyawan KPRI berada pada kategori yang tinggi.

Etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang 0% berada pada kategori sangat rendah, 1% pada kategori rendah, 74% pada kategori tinggi dan 25% pada kategori sangat tinggi. Rata-rata etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang berada pada kategori tinggi.

Organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang tinggi akan terwujud berupa kesediaan datang dan pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya, suka membantu dan tidak menolak bantuan orang lain sehingga terwujud kerjasama dalam bekerja. Berdisiplin dengan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya untuk melaksanakan pekerjaan dan bahkan sering bekerja di luar jam pekerjaan meskipun tidak mendapatkan imbalan atau insentif. Individu tersebut selalu terdorong untuk selalu berpartisipasi memecahkan masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan yang cepat menghambat pencapaian tujuan.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan terhadap gaji tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat atau etos kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan gaji biasanya

mempunyai catatan kehadiran dan putaran yang lebih baik untuk memiliki prestasi produktivitas yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, maka akan semakin tinggi etos kerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan terhadap gaji maka akan semakin rendah etos kerjanya. Kepuasan terhadap gaji memberikan sumbangan efektif sebesar 30,3% pada etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Karyawan KPRI

Kepuasan terhadap gaji yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya etos kerja karyawan, karyawan yang merasakan kepuasan dalam menerima kesesuaian gaji dari perusahaan, dapat bekerja dengan lebih baik, serta mampu meningkatkan kinerja untuk memberikan hasil yang terbaik bagi KPRI. Untuk itu, bagi karyawan KPRI agar dapat mempertahankan kepuasan terhadap gaji yang positif dan menciptakan etos kerja yang baik, guna menciptakan KPRI yang terus berprestasi di Kota Semarang ini.

2. Bagi Pihak Pengelola KPRI

Bagi pihak pengelola KPRI hendaknya informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kebutuhan karyawan, baik dalam sistem penggajian karyawan. Hendaknya pimpinan KPRI memberikan perhatian, semangat serta dukungan kepada karyawan, agar dapat mengembangkan etos kerja masing – masing yang nantinya mempunyai pengaruh sangat besar terhadap perkembangan KPRI di Kota Semarang ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain dalam variabel kepuasan

terhadap gaji, misalnya faktor-faktor lain yang mempengaruhi etos kerja seperti, pendidikan, kepribadian serta hubungan dengan atasan yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta :Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Moekijat. 1992. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Bandung : Mandar Maju.
- Raymond, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sayles, Strauss. 1999. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Jakarta :PenerbitSalembaEmpat.
- Sugiyono, D. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Empat*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Edisi ke 2. AMUS.
- Undang – undang Ketenagakerjaan, 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. : Jakarta : BP. Cipta Jaya.
- Winarsunu, Tulus. 2009. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press.