

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan azas kelayakan dan azas keadilan serta kepuasan kerja karyawan. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan azas kelayakan dan azas keadilan serta kepuasan kerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Upah

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga.

Dengan demikian, upah disini adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja. Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima pegawai harus memiliki internal equity dan external equity. Internal equity merupakan jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan

input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam organisasi/perusahaan.

Sedangkan external equity adalah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkn dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar oeganisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, penentuan upah oleh perusahaan/organisasi dapat ditempuh dengan menganalisis jabatan/tugas;mengevaluasi jabatan ; dan melakukan survey upah.

- Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standard kinerja.
- Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.

2.1.1.2 Manfaat Upah

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2012: 16) manfaat kompensasi/upah (balas jasa) yaitu:

A. Manfaat bagi perusahaan:

1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

B. Manfaat bagi karyawan:

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.1.1.3 Indikator Sistem Pengupahan

Menurut Edwin B. Flippo ada beberapa syarat untuk suatu sistem dari rencana upah yang baik:

1. Internal Consistency, mencakup bahwa pemberian upah harus sesuai dan sebanding dengan tingkat jabatan atau tugas, tanggungjawab, keterampilan, kondisi kerja dan prinsip-prinsip keadilan dalam perusahaan. Oleh karenanya internal consistency sering juga disebut azas keadilan.
2. External Consistency, bahwa dalam pemberian upah perusahaan harus membandingkan upah yang diperlukan oleh perusahaan lain dan pemerintah yaitu prinsip-prinsip kelayakan dalam pengupahan. Oleh karenanya external consistency sering juga disebut azas kelayakan.

2.1.1.4 Faktor- Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi Upah

Komponen atau faktor yang memengaruhi besarnya upah menurut Hasibuan (2017: 127) yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (permintaan) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka tingkat upah akan semakin kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat upah akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat upah relative kecil.

3. Serikat Buruh

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat upah semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi yang diberikan relatif kecil.

4. Produktivitas karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka upah yang diberikan akan besar, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka upah yang diberikan kepada karyawan kecil.

5. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan dengan undang-undang dan keputusan presiden menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya upah bagi karyawan.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah relative rendah.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima upah lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah.

Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

2.1.2 Upah yang Baik

Upah yang baik harus memenuhi azas kelayakan dan keadilan

2.1.2.1 Azas Kelayakan

Dalam pemberian upah perlu diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya upah dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila upah didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai upah tersebut.

Upah yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran upah yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal upah yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan upah yang wajar berarti besaran upah harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain. Manajer SDM harus selalu memantau dan menyesuaikan upah yang diterima oleh karyawan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini

penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari risiko timbulnya tuntutan karyawan, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah, yang akan mengancam keberlangsungan bisnis yang digeluti perusahaan.

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka pada tingkat standar yang ideal. Tolak ukurnya relatif, dan jumlah yang ditentukan berdasarkan batas upah minimum pemerintah dan konsistensi eksternal saat ini. Manajemen sumber daya dituntut untuk selalu memantau dan menyesuaikan upah perusahaan agar sesuai dengan konsistensi eksternal yang berlaku.

Pemerintah Indonesia menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat mencakup upah minimum menurut provinsi, kabupaten/kota. Upah minimum dirancang untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak di suatu daerah tertentu. Pemerintah menyusun aturan pengupahan dengan menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) berdasarkan standard hidup dan biaya hidup di masing-masing daerah. Tapi pada kenyataannya, masih banyak pekerja dan karyawan yang menerima upah dibawah UMR.

2.1.2.2 Azas Kelayakann Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan menjadi sejahtera apabila upah yang didapatkan mencukupi kebutuhan. Penetapan struktur dan skala upah yang tidak adil dan tidak layak dapat

menimbulkan konflik hubungan industrial sehingga perlu diperjelas azas pengupahan sebagai jantung hukum dan arah peraturan pengupahan di Indonesia.

Azas kelayakan merupakan azas terpenting pada pengupahan. Dimana azas kelayakan upah merupakan penentu atas jaminan kehidupan pekerja/karyawan dan keluarganya. Azas kelayakan pada pengupahan berhubungan dengan besaran yang diterima, seperti halnya seorang karyawan layak atau tidak layak menerima upah. Artinya, azas kelayakan penentuan upah dapat berdasarkan subyektifitas kerja yang terukur. Kelayakan upah juga melihat pada kecakapan karyawan yakni dengan ukuran pekerja yang mempunyai kesehatan moral dan fisik serta karyawan yang berakal atau berilmu pengetahuan tinggi patut diberi upah yang layak disbanding karyawan yang kesehatan moral dan fisiknya rendah serta karyawan yang ilmu pengetahuannya rendah.

Perwujudan azas kelayakan secara tegas terdapat pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maksud dari penghidupan yang layak ini dijelaskan dalam penjelasan pasal 88 ayat 1 UKK ini dimana jumlah pendapatan karyawan dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kelayakan dapat diukur dengan 4 aspek yakni kelayakan dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja, kelayakan upah dapat dilihat dari besaran manfaat atas tenaga pekerja/buruh dan kelayakan upah bermakna cukup pangan, sandang, papan dan kelayakan upah sesuai pasaran.

2.1.2.3 Azas Keadilan

Upah memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian upah yang tidak berdasarkan azas keadilan akan memengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan azas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, upah karyawan dengan satu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran upah yang sama. Upah yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa upah yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jadi, upah dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan azas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan azas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang baik.

Dalam sistem pengupahan keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi upah yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Output ini ditunjukkan oleh upah yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima upah tersebut.

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi syarat konsistensi. Azas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

Keadilan (ekuitas) berkaitan dengan rasa keadilan (felt justice) menurut hak dan hukum alam. Teori pertukaran Homans meramalkan perasaan keadilan yang lebih besar diantara orang-orang yang pertukarannya berada dalam equilibrium. Pandangan atas keadilan (ekuitas) dipengaruhi oleh dua faktor : (1) rasio kompensasi terhadap masukan (inputs) seseorang dalam bentuk usaha, pendidikan, pelatihan, ketahanan terhadap kondisi-kondisi kerja yang merugikan dan sebagainya, dan (2) perbandingan rasio ini dengan rasio orang-orang penting lainnya yang berhubungan langsung dengannya. Keadilan biasanya ada jika seseorang merasa bahwa rasio antara hasil dengan masukan berada dalam equilibrium, baik secara internal sehubungan dengan diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang-orang lain. Adams mengemukakan bahwa perasaan tidak senang dan perasaan bersalah yang diakibatkan oleh pembayaran yang lebih tinggi yang tidak adil akan mendorong karyawan untuk bertindak mengurangi ketidakserasian.

Untuk mengatasi kemungkinan perasaan ketidakadilan (inequity), berbagai organisasi mengikuti kebiasaan yang sangat merahasiakan kompensasi yang diterima. Ini terutama berlaku untuk gaji para eksekutif dan para personel lain yang tidak diatur oleh perjanjian-perjanjian perburuhan. Penelitian telah menunjukkan bahwa personel seringkali menaksir terlalu rendah gaji para manajer tingkat tinggi dan menaksir terlalu tinggi gaji teman-teman yang setingkat dan mereka yang setingkat dibawahnya. Dengan demikian sekiranya pun ada keadaan-keadaan yang akan menguntungkan keadilan, hal itu tidak akan terlihat jika kompensasi tetap dirahasiakan. Di pihak lain, jika suatu perusahaan menginginkan untuk “mengumumkan” gajinya, seyogianya perusahaan itu mampu mengevaluasi tingkat-tingkat prestasi dengan cara yang obyektif. Ada banyak situasi di mana keluatan (outputs) pekerjaan tidak berujud (intangible) dan saling terkait serta tergantung pada pekerjaan-pekerjaan lain. Jika beberapa bentuk penilaian obyektif yang dapat diterima tidak dapat dikembangkan, sistem upah yang terbuka mungkin akan menurunkan prestasi dan moral, disertai dengan hubungan yang tegang antara atasan dan bawahan.

2.1.2.4 Azas Keadilan Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia sebagai Negara hukum mengemban kewajiban untuk menegakkan hukum demi keadilan bagi setiap manusia warga Negara dan penduduk, bahkan juga demi kemerdekaan manusia. Prinsip keadilan dari para pemikir filsafat hukum mengajarkan bahwa keadilan sebagai cita hukum hanya dapat ditegakkan oleh dan di dalam Negara hukum karena Negara mempunyai kewenangan atas nama seluruh warga Negara.

Keadilan tergolong sebagai nilai sosial yang pada satu segi menyangkut aneka perserikatan manusia dalam suatu kelompok apapun dan pada aspek lain meliputi berbagai kebijakan perseorangan yang didambakan dalam kehidupan manusia. Keadilan yang juga sebagai suatu nilai yang bersifat intrinsik menjadi tujuan yang disepakati bersama oleh anggota suatu masyarakat serta diusahakan pencapaiannya demi keadilan itu sendiri.

Makna keadilan akan dapat terwujud dengan menegakkan hukum dan keadilan. Pada hakekatnya tegaknya hukum dan keadilan ini adalah wujud kesejahteraan manusia lahir dan batin, sosial dan moral. Kesejahteraan rakyat lahir dan dan batin terutama terjalinnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat yang meliputi kecukupan sandang, pangan, papan, rasa keamanan ketertiban serta kebebasan beragama dan kebebasan mengutarakan pendapat. Cita-cita keadilan sosial ini dilaksanakan (diupayakan) serta ditegakkan secara melembaga berdasarkan UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang salah satunya peraturan ketenagakerjaan di bidang penguoahan.

Persoalan upah tidak terlepas dari azas keadilan dikarenakan pekerja/buruh akan selalu mengaitkan upah yang diterima dengan keadilan yang harus didapatkan. Keadilan hanya bisa dipahami jika diposisikan sebagai keadaan yang diwujudkan oleh hukum. Sistem pengupahan diatur untuk meletakkan dasar hubungan manusia dalam perspektif keadilan.

Azas keadilan dalam pengupahan merupakan azas utama yang harus dipenuhi dalam arah dan perlindungan upah di Indonesia dan Negara berkembang lainnya. Dikarenakan dalam pemenuhan upah harus memenuhi keadilan bagi karyawan yang tidak menutup kemungkinan keadilan bagi pihak pengusaha dalam

memberi upah. Azas keadilan pada pengupahan mengandung beberapa makna yakni : pertama, keadilan bermakna “perlakuan yang sama dan persamaan hak” dengan ukuran pekerja/buruh/karyawan sebagai subjek hukum (*person*) serta ukuran keadilan pada upah yang sama pada pekerjaan yang sama (*equal pay for equal job*).

Azas keadilan juga terdapat pada pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi : “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”. Dan pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Upah sebagai imbalan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus terus diperhatikan perusahaan dalam mewujudkan keinginan dan harapan karyawan dalam melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 203) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari adanya dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud

perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Handoko dalam sutrisno (2017: 75) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robins dalam sutrisno (2017: 75), para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Keputusan pada pekerjaan.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam sutrisno (2017: 77), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja, factor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menemetukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan, sekaligus atasannya, *supervise* yang baru dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk kondisi kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parker.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebgai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi, komunikasi yang lancer antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standard suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat Sutrisno (2017: 80), factor factor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.3.3 Teori Dua Faktor Menurut Frederick Herzberg

Herzberg mengusulkan bahwa manusia itu mempunyai dua kebutuhan dasar: Kebutuhan untuk menghindari rasa sakit dan untuk tetap hidup serba kebutuhan untuk tetap hidup untuk tumbuh, berkembang dan belajar. Karena itu, analisis atas kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan pembentukan dua rangkaian kesatuan (continuum) yang terpisah, bukan satu kepuasan/ketidakpuasan yang tradisional. Rangkaian kesatuan yang pertama, berkisar dari ketidakpuasan sampai tidak adanya ketidakpuasan, akan dipengaruhi

oleh faktor-faktor lingkungan dimana karyawan mempunyai pengaruh yang terbatas. Salah satunya faktor Higienis, yang terdiri dari:

1. Upah
2. Hubungan Antar Pribadi
3. Kepenyeliaan (supervisi)
4. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
5. Kondisi kerja
6. Status
7. Keamanan

Herzberg menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak memperbesar kepuasan kerja, namun ketiadaan atau berkurangnya faktor-faktor ini dapat menciptakan ketidakpuasan. Jadi faktor-faktor ini hanya dapat mengurangi atau meniadakan ketidakpuasan.

Faktor-faktor yang kedua yang disebut “motivator” membentuk suatu rangkaian kesatuan yang bergerak mulai dari tidak adanya kepuasan kerja sampai kepada kepuasan. Contoh faktor-faktor ini adalah pekerjaan itu sendiri, penghargaan, prestasi, kemungkinan untuk tumbuh, dan promosi.

2.1.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja Menurut Anwar (2017: 126) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

a. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan

maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Menurut Robbins (dalam Wibowo 2018: 422) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. single global rating, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespons atas satu pernyataan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? responden menjawab antara "*highly satisfied*" dan "*highly dissatisfied*".

- b. sunnation score lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah : sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan 32 worker. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan job satisfaction score menyeluruh.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2018: 423) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja:

1. Rating scales dan kuesioner Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. Critical incidents Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan di mana mereka diperlakukan kasar oleh suvervisor atau apabila pekerja memuji suvervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.
3. Interviews Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan

menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian. Dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Judul, Tahun	Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi Motivasi Kerja, 2012	Jurnal Bisnis dan Ekonomi 19 (2), 2012 Vol. 19, No. 2	Kepuasan Kerja sebagai variabel (Y)	Pengembangan gan karier	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
2.	Gracetiara Mera Diviani, Indi	Fakultas Ekonomika	Kepuasan Kerja	Tidak adanya	Kepuasan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Djastuti, Analisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, 2015	dan Bisnis, 2015 Undip		variabel Kinerja karyawan sebagai (X)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Novi andriani, Analisis tingkat efektivitas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan coffe shop kota malang, 2021	STIE Malangkuce cwara, 2021	Kepuasan Kerja Karyawan sebagai (Y)	Lingkungan kerja	Kompensasi dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan coffe shop dikota Malang
4.	Magfiroh Aisatul, Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta,202 1	Kepuasan kerja sebagai (Y)	Gaya kepemimpin an, lingkungan kerja	Hasil analisis dan pembahasan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan gaya

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. LADANG HIJAU NAULI, 2021				kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli
5.	Muhammad Safiudin, Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Satria Bumi Artha Probolinggo, 2021	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2021	Kepuasan kerja sebagai (Y)	Pengaruh gaji, insentif dan tunjangan	Hasil dalam penelitian ini gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6.	Yuyus Rustiandi, Ermy Utami, Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada lembaga penyiaran public televise Republik Indonesia	<i>Journals of Borneo Student Research</i> (BSR) 2 (2), 1295-1303, 2021	Kepuasan Kerja sebagai (Y)	Tidak adanya penjelasan Motivasi Kerja sebagai variabel (X)	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antar variabel

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Stasiun Kalimantan Timur, 2021				
7.	Lutfi Mufidah, analisis sistem penentuan upah karyawan dalam pandangan ekonomi islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan), 2021	IAIN Ponorogo, 2021	Menjelaskan Sistem Penentuan Upah	Tidak adanya Penjelasan mengenai Kepuasan Kerja sebagai (Y)	Hasil menunjukkan, praktik sistem pengupahan yang diterapkan di Agro Wisata Magetan Green Garden belum sesuai. Hal ini dilihat Dari sistem pemberian upah belum memenuhi layak dan sejahtera.
8.	Rachmawati Koesoemaningsih, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada	Jurnal Media Soerjo 12, 1-26, 2013	Adanya penjelasan mengenai Upah sebagai variabel (X) dan Kepuasan Kerja	Tidak adanya Lingkungan Kerja sebagai variabel (X)	Berdasarkan hasil Uji F yang dilakukan oleh peneliti terbukti bahwa lingkungan kerja dan upah secara simultan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	PT. Dadimulyo Sejati Geneng Kabupaten Ngawi		Karyawan sebagai (Y)		berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dadimulyo Sejati Geneng Kabupaten Ngawi
9.	Moh Mabruuri Faozi, Putri Inggi Rahmiyanti, Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam	Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah (1), 2016	Sama- sama menjelaskan Sistem Pengupahan 4 n	Tidak adanya Kepuasan Keja sebagai variabel Y	Dari hasil penelitian, sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR.
10.	Armansyah Waliam, Upah Berkeadilan ditinjau dari perspektif Islam	Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam 5 (2), 265-292, 2018	Adanya variabel yang sama yaitu Upah	Tidak adanya penjelasan mengenai Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dalam islam adalah imbalan yang diterima pekerja atas manfaat pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan benar, berupa materi dan imbalan dengan memperhatikan aspek kemanusiaan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11.	Heru Suryanto, Andriyanto Adhi Nugroho, Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Azas Keadilan	Jurnal Yuridis (2), 61-74, 2017	Adanya 3 variabel tentang Azas Keadilan	Perbedaan ya didalam penelitian ini tidak adanya pembahasan tentang keterkaitan variabel terhadap kepuasan kerja.	Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa perlindungan hukum terhadap hak pekerja outsourcing telah memenuhi azas keadilan.
12.	Akramullizan, Sistem Pengupahan Pengusaha Jambu Menté Terhadap Buruh Pakkalakatti di Bungoro Kabupaten Pangkep	IAIN Parepare, 2021	Menjelaskan tentang Sistem Pengupahan	Tidak adanya Kepuasan Kerja sebagai Y	Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan sistem pengupahan buruh Pakkalatti di Bungoro Kab. Pengkep
13.	Lili Rahmawati Siregar, Sistem Pengupahan penyadap karet di Desa Siparau Kecamatan Barumon	IAIN Padangsidimpuan, 2020	Sistem Pengupahan Sebagai variabel X	Tidak adanya Kepuasan Kerja sebagai Variabel Y	Hasil dari penelitian ini sistem pengupahan yang sudah diterapkan oleh

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tengah Kabupaten Padang Lawas				perusahaan sudah baik dan memenuhi aturan-aturan yang berlaku
14.	Dwi Lilis Ernawati, Analisis Terhadap Sistem Pengupahan pada Bank X	Universitas Gadjah Mada, 2006	Adanya Sistem Pengupaha n sebahai Variabel X	Tidak adanya variabel Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan
15.	I Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia	Jurnal Advokasi 6 (1), 73028, 2016	Adanya variabel Pembaha- san mengenai Upah dan Pengupa- han	Adanya variabel Pembahasan mengenai Upah dan Pengupahan	Hasil dari penelitian ini kebijakan upah minimum dalam pengupahan di Indonesia sudah baik

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja secara individu dapat berbeda beda. Kepuasan kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan atau organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung memberikan efek positif pada seluruh kegiatan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja karyawan tentunya menjadi kewajiban bagi perusahaan atau organisasi untuk selalu memperhatikannya . kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah upah. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Kepuasan akan lebih dirasakan oleh karyawan apabila upah diberikan secara tepat waktu sehingga karyawan merasa telah terpenuhi haknya dalam

sebuah perusahaan. Konsep upah yang baik merupakan konsep yang menjamin kepuasan para pekerja yang ada pada sebuah perusahaan dan dilain pihak perusahaan memelihara, mendapatkan dan membebaskan para pekerja yang aktif untuk perusahaan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sistem upah yang baik harus ditetapkan atas asas-asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian yang sebaik-baiknya agar balas jasa yang diberikan memberikan kepuasan dan adil pada sisi karyawan. Upah yang baik juga harus bisa memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap upah sangat penting, sebab besarnya upah bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri dan masyarakat.

Sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sedangkan menurut Sulindawati dan Muhammad Fathoni, sistem merupakan sekumpulan elemen-elemen yang saling berinteraksi serta melaksanakan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Upah adalah imbalan uang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Berdasarkan penjelasan tersebut upah memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu,

yang dilakukan oleh Lutfi Mufidah penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara upah dengan kepuasan, di mana dengan upah yang setimpal dengan beratnya pekerjaan yang seorang karyawan kerjakan maka karyawan tersebut telah sukses membuat perusahaan puas dengan kerja karyawan tersebut.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat pengaruh azas kelayakan dan keadilan dalam sistem pengupahan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trie Mukty Pertama Putera Tasikmalaya”**