

**HUBUNGAN TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN (STUDI KASUS: GUDANG IKAN ASIN
REJEKI MAJU JAYA KOTA TANJUNGBALAI)**

S K R I P S I

Oleh:

**RIKA REZKI LUBIS
1404300142
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**HUBUNGAN TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN (STUDI KASUS: GUDANG IKAN ASIN
REJEKI MAJU JAYA KOTA TANJUNGBALAI)**

SKRIPSI

Oleh:

**RIKA REZKI LUBIS
1404300142
AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) Pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Komisi Pembimbing



**Ir. Gustina Siregar, M.Si.
Ketua**



**Muhammad Thamrin, S.P., M.Si.
Anggota**

**Disahkan Oleh:
Dekan**



Heritawati Munar, M.P.

Tanggal Lulus: 17 Oktober 2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Rika Rezki Lubis
NPM : 1404300142

Judul Skripsi : HUBUNGAN TINGKAT UPAH TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN MUSIMAN (STUDI
KASUS: GUDANG IKAN ASIN REJEKI MAJU JAYA
KOTA TANJUNGBALAI)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pancabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 20 November 2018
Yang menyatakan



Rika Rezki Lubis

RINGKASAN

RIKA REZKI LUBIS (1404300142/AGRIBISNIS) dengan judul skripsi **“Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Musiman”** penelitian ini dilakukan di **Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya, Kelurahan Pematang Pasir, Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai**. Penelitian ini dibimbing oleh Ibu **Ir. Gustina Siregar, M.Si** sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak **Muhammad Thamrin, S.P., M.Si** sebagai Anggota Komisi Pembimbing.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan musiman dan hubungan antara tingkat upah terhadap kepuasan karyawan musiman di daerah penelitian. Metode analisis data yang pertama digunakan adalah metode analisis deskriptif untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan musiman, dan untuk menganalisis hubungan antar variabel digunakan analisis data korelasi *rank spearman*. Dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hasil dan penelitian dapat disimpulkan bahwa pada sistem pengupahan karyawan musiman yang digunakan adalah sistem upah borongan (seberapa banyak hasil yang didapat saat bekerja). Untuk analisis hubungan antar variabel yaitu hubungan antara tingkat upah terhadap kepuasan karyawan musiman 95% yaitu pertama terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat upah dengan kepuasan karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

RIWAYAT HIDUP

Rika Rezki Lubis dilahirkan di Desa Batu Tiga Kelurahan Pantai Johor Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara Pada Tanggal 08 Oktober 1996, anak kedua dari empat bersaudara dari Ayahanda H. Kumpul Lubis S.P., dan Ibunda Hj. Nurhiddjah.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Pada tahun 2008 telah menyelesaikan pendidikan di SDN 134410 Hamdoko Tanjungbalai.
2. Pada tahun 2011 telah menyelesaikan pendidikan di SMPN 5 Tanjungbalai.
3. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan pendidikan di SMAN 2 Tanjungbalai.
4. Pada tahun 2014 diterima masuk di Perguruan Tinggi pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Tahun 2014 mengikuti Masa Orientasi Program Studi dan Pengenalan Kampus (OSPEK) dan Masa Ta'aruf (MASTA) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Pada tahun 2017 telah menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan di PTPN IV Unit Kebun Laras Kabupaten Simalungun.
7. Pada tahun 2018 melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Musiman”**. Dengan studi kasus Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua penulis, Ayah saya H. Kumpul Lubis S.P., dan Ibunda saya Hj. Nurhidjiah yang penuh kesabaran memberikan arahan dan dorongan baik moril maupun materil serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Ir. Hj. Asritanarni Munar, M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Ir. Gustina Siregar M.Si selaku Ketua Dosen Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Thamrin S.P.,M.Si selaku anggota komisi pembimbing skripsi yang telah membimbing, memberikan kritik dan saran kepada penulis dan jugaselaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh Staf pengajar dan karyawan di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis.
7. Bapak Rudi selaku Kepala Gudang dan Kak Tiwi selaku Krani Gudang yang telah banyak membantu penulis dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

8. Kakak saya Nurul Fitriani Lubis, Adik–adik saya Fikri Ghazali Lubis, Muhammad Zaki Lubis, dan Abang saya Nasrun yang telah banyak membantu serta memberi dukungan dan penyelesaian skripsi ini dengan baik.
9. Kepada sahabat saya Desi Sukma, Sri Bunga Astari, Yudha Pradana, Irania Sari, Hadi Yusuf, Mukhtar Ariga, Muhammad Jefri Septian, Dimas Nugraha, Muhammad Hidayat, Syofianur Koto, Vivi Nuratika Rangkuti, Feri Romaito, Safira Dewi, Riska Julianti Samosir dan seluruh teman-teman Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terutama Agribisnis 4 yang telah banyak membantu serta memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga kemudahan dan kelancaran senantiasa mengiringi disetiap langkah penyusunan karya ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan orang-orang yang mengikuti sampai hari pembalasan.

Usaha dan upaya untuk senantiasa melakukan yang terbaik atas setiap kerja menjadikan akhir dari pelaksanaan penelitian yang terwujud dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Musiman (Studi Kasus: Gudang Ikan Asin Kota Tanjungbalai)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh derajat Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, proposal ini juga jauh dari sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa ataupun penulisannya. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bekal pengalaman untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Medan, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
Kegunaan Penelitian.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
Landasan Teori.....	9
Tenaga Kerja.....	9
Upah/Gaji.....	11
Kepuasan Kerja	15
Penelitian Terdahulu	17
Kerangka Pemikiran.....	20
Skema Kerangka Pemikiran	21
Hipotesis Penelitian.....	22
METODE PENELITIAN	22
Metode Penelitian	22
Metode Penentuan Lokasi	22
Metode Penarikan Sampel.....	22
Metode Pengumpulan Data	23
Metode Analisis Data	23
Defenisi dan Batasan Operasional	24

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	26
Letak Geografis.....	26
Topografi	27
Keadaan Penduduk	27
Gambaran Umum Tempat Penelitian	27
Proses Pembuatan Ikan Asin	29
Karakteristik Sampel	30
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
Sistem pengupahan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai	34
Hubungan tingkat upah dengan kepuasan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai	36
Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	37
KESIMPULAN DAN SARAN	46
Kesimpulan	46
Saran	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rata-Rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan/ Pegawai Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Di 9 Sektor (Rupiah).....	2
2.	Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia.....	30
3.	Karakteristik Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja	31
4.	Karakteristik Sampel Berdasarkan Lamanya Pendidikan	31
5.	Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
6.	Karakteristik Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan	32
7.	Sistem Pengupahan Karyawan Musiman.....	35
8.	Uji Korelasi Hubungan Tingkat Upah dengan Kepuasan Karyawan.....	36
9.	Sikap Responden Terhadap Upah/Gaji	38
10.	Sikap Responden Terhadap Kepuasan Karyawan	42

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Hasil Perolehan Data di Lapangan Berdasarkan Variabel dan di Ukur Menggunakan Skala Likert	50
2.	Hasil Pendapatan Belah Karyawan Musiman Per Bulan.....	52
3.	Hasil Pendapatan Jemur Karyawan Musiman Per Bulan	53
4.	Karakteristik Responden.....	54
5.	Hasil Uji Korelasi Rank Spearman.....	55
6.	Kuesioner Penelitian.....	56
7.	Dokumentasi Penelitian	65

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan ekonomi Indonesia dari waktu ke waktu mengalami perubahan seiring dengan adanya era reformasi. Dalam era reformasi banyak perusahaan yang mempertahankan keberadaannya. Hal ini berkaitan dengan perusahaan untuk meningkatkan produksinya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam situasi ekonomi yang belum stabil. Ada perusahaan yang bertahan dengan mengurangi tenaga kerja yang ada, walaupun hal demikian dapat merugikan karyawan. Namun ada pula perusahaan yang dapat bertahan tanpa mengurangi kuantitas tenaga kerja, tapi lebih meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan.

Pada dasarnya suatu perusahaan tidak dapat mengabaikan faktor manusia, disamping faktor lain seperti material, modal, metode, mesin. Mengingat dalam masyarakat yang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan penting. Khususnya pada perusahaan, manusia bukan hanya sebagai konsumen, tetapi juga sebagai bagian utama dalam pemrosesan input menjadi out put perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat perlu meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Seperti yang dikemukakan Barry Cushway (2002) bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu”.

Peningkatan sumber daya manusia akan menghasilkan karyawan atau tenaga kerja yang unggul dan profesional, sehingga akan berdampak pada out put yang dihasilkan perusahaan, menjadi meningkat dan berkualitas. Membahas tenaga kerja manusia, yang perlu diperhatikan dalam perusahaan adalah antara lain upah karyawan. Dengan upah karyawan yang tinggi maka karyawan akan bekerja giat dan pekerjaan cepat selesai sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan hal ini sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan.

Tabel 1. Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di 9 Sektor (Rupiah) 2017

No	Lapangan Pekerjaan Utama	Rata-rata upah
1	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan	1.429.297
2	Pertambangan dan Penggalian	4.218.301
3	Industri Pengolahan	2.030.841
4	Listrik, Gas, dan Air	2.757.952
5	Bangunan	2.171.399
6	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel	1.766.482
7	Angkutan pergudangan, Komunikasi	2.582.902
8	Keuangan, Asuransi, Sewa bangunan, Tanah dan Jasa perusahaan	3.053.769
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	2.325.252

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2017

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan penduduk yang terjadi di Indonesia, telah banyak mengalami kemajuan di berbagai bidang khususnya dalam bidang dunia usaha. Hal ini menimbulkan dampak bahwa semakin banyak di butuhnya pekerja. Namun pada kenyataannya, dengan bertambahnya jumlah perusahaan belum tentu menjamin bahwa perusahaan tersebut mampu menyerap

tenaga kerja yang handal. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang sangat cepat dan tidak seimbang dan meningkatnya angka pertumbuhan kerja, sedangkan angka kesempatan kerja tidak mengalami peningkatan bahkan ada kecenderungan menurun pada setiap tahunnya.

Di dalam suatu perusahaan baik berskala besar maupun berskala kecil, pasti membutuhkan yang namanya tenaga kerja. Tenaga kerja ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian bagiannya yang diberikan atasan atau pimpinan kepada bawahan atau karyawan.

Dalam proses produksi maupun distribusi tersebut tidak lepas dari kinerja para pekerja. Dengan memperhatikan kinerja akan diketahui bagaimana hasil produksi maupun distribusi itu berlangsung. Kinerja yang baik dipengaruhi salah satunya oleh seberapa besar tingkat motivasi kerja yang dimiliki para pekerja tersebut dinilai rendahnya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian upah oleh pihak manajemen perusahaan yang tidak seimbang dengan kebutuhan hidup layak dan atas apa yang telah dikerjakan.

Upah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja yaitu suatu dorongan atas kesediaan para buruh/pekerja untuk melakukan hal yang lebih atas apa yang dikerjakan. Motivasi kerja yang rendah sebagai akibat dari pemberian upah rendah akan terlihat ketika pelaksanaan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik, seperti dalam Equity Theory menjelaskan bahwa setelah persepsi ketidakadilan terbentuk, karyawan akan mencoba meraih kembali

keadilan dengan mengurangi jumlah distribusi mereka (Adams, Donovan, 2001). Misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat atau bahkan absen sama sekali.

Pemberian upah yang adil dan layak akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif (Heidjrahman dan Suad Husna, 2002).

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dengan kinerja yang unggul, Sumber Daya Manusia mempunyai posisi dan peranan strategis. Western et al (1997) mengatakan bahwa “Manusia merupakan faktor dinamika utama dalam penyelesaian berbagai pekerjaan. Kerja manusia meliputi kerja pikir yang dilakukan oleh otak dan kerja fisik yang dilakukan oleh badan”. Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dan perlu diperhatikan oleh manajemen.

Simamora (2012) mengatakan bahwa : “Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Hal ini disebabkan oleh dua alasan pertama sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Kedua sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis”.

Dalam upaya peningkatan kegiatan bisnis Rejeki Maju Jaya, para karyawan dan karyawanati perlu dimotivasi dalam pekerjaan yaitu dengan pemberian balas jasa berupa upah/gaji yang sesuai agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan itu terjadi apabila segala kebutuhan karyawan dapat terpenuhi secara memadai. Menurut Maslow (2007) “Kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasi menjadi lima hirarki kebutuhan yaitu: 1) kebutuhan fisiologi, 2) kebutuhan keamanan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan (Esteem), 5) kebutuhan aktualisasi diri. Pertama, kebutuhan fisiologis menunjuk pada kebutuhan jenis pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan.

Jika kebutuhan fisiologis terpenuhi akan mendorong manusia cenderung timbul kebutuhan keamanan. Kedua, kebutuhan keamanan seseorang jika mereka merasa aman bekerja. Kebutuhan fisiologis keamanan sangat didambakan oleh karyawan yang berpendidikan SLTP dan SLTA. Ketiga, kebutuhan sosial manusia sebagai makhluk sosial tercermin sewaktu ia merasa puas jika ada penemuan pengakuan keberadaan seseorang dalam suatu organisasi. Kebutuhan sosial ini cenderung didambakan oleh karyawan yang berpendidikan sarjana muda dan sarjana.

Keempat, kebutuhan penghargaan adalah salah satu ciri bahwa manusia itu mempunyai harga diri sehingga dia akan merasa puas apabila dia dihargai dan memerlukan pangkuan orang lain. Kelima, kebutuhan Aktualisasi Diri didasari oleh berbagai kalangan yang luas bahwa seseorang merasa puas dalam meneliti karirnya jika ia dilibatkan dalam berbagai kegiatan penting organisasi dengan dikembangkan dan memanfaatkan potensinya secara optimal.

Pandji, Anoraga (2004) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja”. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja

yang tinggi, akan memiliki dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Bertolak dari teori motivasi Maslow yang telah diuraikan dapat memberikan gambaran bahwa : Upah/gaji bukan merupakan faktor tunggal sebagai alat yang menyebabkan kepuasan kerja, tetapi dipengaruhi juga oleh berbagai faktor kebutuhan manusia yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi seseorang. Terdapat aspek yang harus diperhatikan industri dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Robbins, 2013). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi, maka akan berusaha dengan giat untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Karyawan musiman yang bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya pada umumnya melakukan pekerjaan membelah dan menjemur ikan asin, karyawan musiman biasanya mulai masuk kerja pada waktu yang tidak menentu karena hanya sesuai permintaan saja. Karyawan musiman mendapatkan upah sesuai dengan berapa banyak hasil yang didapat. Jam kerja mereka terkadang memang tidak menentu sesuai dengan kondisi pekerjaan karyawan musiman tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana sistem pengupahan karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya sekaligus untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara tingkat upah terhadap kepuasan karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dibuatlah beberapa rumusan masalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai ?
2. Bagaimana hubungan tingkat upah dengan kepuasan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui hubungan tingkat upah dengan kepuasan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan informasi yang memperkaya khasanah pustaka khususnya yang berkenan dengan hubungan tingkat upah/gaji dengan kepuasan karyawan perusahaan.
2. Sebagai bahan informasi dan refrensi bagi peneliti lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Sebagai sarana bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah dipeoleh.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu, atas pengorbanan dan kerjanya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari majikan atau perusahaannya berupa penghasilan dalam bentuk upah.

Jenis tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap adapun tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap antara lain:

a. Tenaga kerja tetap

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut : Tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta tenaga kerja yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang tenaga kerja yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Tenaga kerja tidak tetap

Tenaga tidak tetap/tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja,

berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau hak tenaga kerja tidak tetap yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena tenaga kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai (Artonang, 2014).

Terdapat beberapa jenis penghasilan tenaga kerja tidak tetap, yaitu :

1. Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan secara harian.
2. Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan secara mingguan.
3. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerjayang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
4. Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.
 - a. Tenaga kerja borongan

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.

Fenomena yang terjadi pada karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya ialah karyawan musiman sudah terlalu banyak (*Over*) sehingga gudang harus menyesuaikan dengan kebutuhan gudang, antara pekerjaan dan

tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan gudang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Karyawan musiman hanya dibutuhkan pada saat gudang membutuhkan karyawan musiman saja, intinya gudang menggunakan karyawan musiman sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan.

Dengan rasio pekerjaan yang banyak, maka perusahaan membutuhkan pekerja karyawan musiman dengan jumlah yang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Begitu juga dengan rasio pekerjaan yang sedikit, maka perusahaan hanya membutuhkan karyawan musiman dengan jumlah rasio yang sedikit. Perusahaan hanya mempekerjakan pekerja karyawan musiman sesuai kebutuhan dan kondisi lapangan pekerjaan.

Dengan hal yang telah disampaikan tersebut karyawan musiman terkadang sewaktu-waktu bisa saja tidak bekerja sesuai kebutuhan perusahaan. Karyawan musiman di perusahaan tersebut tidak memiliki hubungan terikat dengan perusahaan, berbeda dengan pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan SKU (Syarat Kerja Umum) yang memiliki hubungan terikat dengan perusahaan.

Upah/Gaji

Pada umumnya upah/gaji merupakan alat untuk mendorong para karyawan dan juga upah/gaji merupakan salah satu aspek penting dalam perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha/perusahaan dengan buruh karyawan. Ada beberapa pengertian upah/gaji adalah sebagai berikut: Dewan Penelitian Nasional (dalam Ranupandojo dan husnan, 2000) memberikan definisi.

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan

akan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerimaan kerja”.

Moekijat (2003) mengatakan: “Upah adalah pembayaran-pembayaran yang dibayar menurut jam bekerja, karyawan-karyawan produksi”. Arti upah menurut undang-undang kecelakaan tahun 1974 pasal 7 ayat A dan B bunyinya.

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perusahaan, maka bahan makanan dan pakaian ditaksir menurut harga umum yang berlaku ditempat itu.

Menurut Bedjo Siswanto (2011): “Upah adalah suatu perwujudan nyata dari pemberian kompensasi, dan mungkin bagi perusahaan upah adalah salah satu perwujudan dari pada kompensasi yang diberikan paling besar kepada tenaga kerja yang merupakan salah satu unsur dalam perusahaannya”. A.A.Anwar Prabumangkunegara (2009) mengatakan bahwa: “Upah adalah pembayaran berupa uang untuk suatu pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai yang diberikan pinjam, perhari, persetengah hari”.

Dari beberapa pandangan tersebut, dapat dikatakan bahwa upah merupakan:

1. Imbalan jasa yang diterima oleh seseorang atas jasanya yang besar/kecilnya atau waktunya relatif tidak sama.
2. Penghargaan yang diberikan seseorang atas jasanya, yang besar dan waktunya relatif tidak ditetapkan

3. Penghargaan terhadap energi seseorang sebagai manifestasinya dari jasa produksi itu.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah:

1. Penawaran dan Penerimaan Tenaga Kerja.

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dan masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skil) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya sedikit, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun.

2. Organisasi Buruh.

Ada tidaknya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat berarti posisi bergaining karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut upah yang tinggi, akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Kalau naiknya biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan akan jelas tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atau prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang diterima.

5. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhatikan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan. Lingkungan makro perusahaan turut memberikan dukungan keberhasilan bagi perusahaan sehingga tercipta ekonomi sosial budaya, politik dan teknologi. Kondisi ekonomi sangat mempengaruhi tersedia/tidaknya lapangan kerja baik disektor publik maupun disektor swasta yang sekaligus menyebabkan meningkatnya tuntutan-tuntutan akan pelayanan publik. Misalnya pada saat terjadinya resesi ekonomi, lapangan kerja menjadi sangat langka, tingkat pendapatan masyarakat semakin berkurang, tingkat inflasi dan aspek pajak meningkat.

Faktor politik dan hukum yang tercermin dari berbagai kebijakan pemerintah yang tertuang dalam peraturan undang-undang ketenaga kerjaan No. 13 Tahun 2003 yang ditindak lanjuti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 49/ MEN/IV/2004 tentang ketentuan struktur skala upah yang menjadi prioritas bagi pemerintah Kabupaten Alor dalam berbagai kebijakan yang dapat ditempuh untuk pengembangan usaha-usaha dimaksud. Untuk mensukseskan usaha mikro, kecil dan menengah, dan bantuan modal usaha untuk badan usaha milik daerah dalam pengembangan perusahaan kedepan.

Faktor sosial budaya yang terjadi pada lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap manajemen sumberdaya manusia. Perubahan demografis, pendidikan, keyakinan, nilai, sikap, pandangan dan pola kehidupan yang

berkembang. Ciri-ciri demografis adalah adanya laju pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat sehingga dapat mengakibatkan sulitnya lapangan kerja bagi para pencari kerja dan bertambahnya pengangguran tertutup dan terbuka.

Faktor teknologi juga mempengaruhi proses kerja dan produktifitas karyawan. Setiap perubahan teknologi akan membawa dampak yang bermuara pada dua hal: 1) teknologi bisa membantu menciptakan lapangan kerja baru. 2) teknologi juga bisa membawa akibat terjadinya pengurangan lapangan kerja. Ciri-ciri penguasaan teknologi oleh tenaga kerja dan masyarakat tergantung sesuai dengan jenjang pendidikan. Makin tinggi jenjang pendidikan karyawan makin tinggi pula kemampuan adopsi teknologi serta semakin menunjang produktifitas dan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan perlu menentukan upah gaji secara wajar sehingga dapat mengakibatkan semangat para karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dengan penentuan upah/gaji secara wajar dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan

Newstrom (1985) mendeskripsikan “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Nasir Nadia (2004) melakukan penelitian dengan judul “Analisa pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas tenaga kerja”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja dan mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh diantara 3 variabel bebas diatas terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan analitis (*Analytical Deskriptif Approach*) baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda.. Dari hasil penelitian diketahui bahwa dapat

diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain tingkat upah sebesar 39,139, masa kerja 86,977, dan usia sebesar -26,328.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah (X1), masa kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan usia (X3) mempunyai pengaruh negatif. Dengan kata lain, apabila tingkat upah dan masa kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

Gendrowati (2004) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh sistem upah dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui (1) ada tidaknya pengaruh yang signifikan Sistem Upah terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (2) ada tidaknya pengaruh yang signifikan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (3) ada tidaknya pengaruh yang signifikan Sistem Upah dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini, metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan bentuk kuantitatif.

Pengambilan sampel yang dilakukan ialah menggunakan Metode teknik *propotional random sampling*. Teknik pengumpulan data untuk variabel system upah, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan menggunakan teknik angket. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi ganda dengan dua predictor (variabel bebas) dan satu kriterium (variabel terikat).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan (1) ada pengaruh yang signifikan system upah (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003 / 2004, karena r_{hitung} lebih besar r_{table} atau 0,422 > 0,266 pada taraf signifikansi 5 %. (2) ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) di PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003 /

2004, karena r_{hitung} lebih besar r_{tabel} atau $0,440 > 0,266$ pada taraf signifikansi 5 %. (3) ada pengaruh yang signifikan sistem upah dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003/2004, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $13,657 > 3,18$ pada taraf signifikansi 5 %. Sumbangan relatif (SR%) sistem upah sebesar 47,83 % dan pembagian kerja sebesar 52,17 %.

Sedangkan sumbangan efektif (SE %) sistem upah sebesar 16,68 % yang berarti bahwa sistem upah mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 16,68 % dan pembagian kerja sebesar 18,20 % yang berarti bahwa pembagian kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 18,20%. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 17,363 + 0,7054X_1 + 0,5397X_2$ dapat disimpulkan bahwa rata-rata prestasi kerja (Y) diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,7054 untuk peningkatan atau penurunan setiap unit sistem upah (X_1) dan akan meningkat atau menurun sebesar 0,5397 untuk peningkatan atau penurunan setiap unit pembagian kerja.

Kerangka Pemikiran

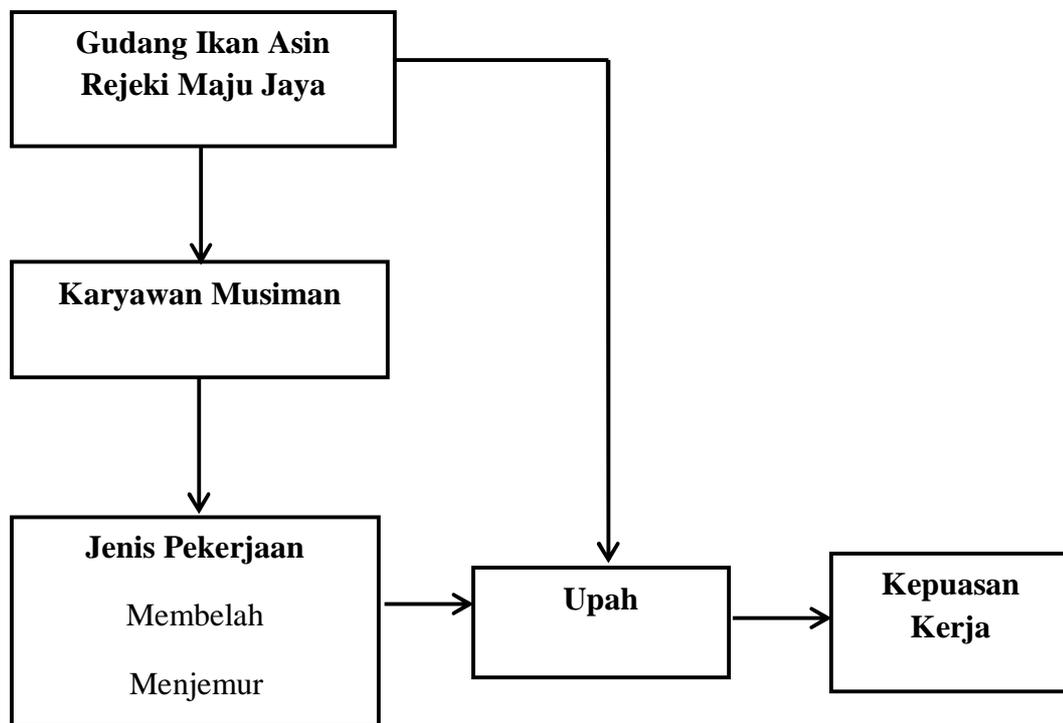
Dalam setiap perusahaan tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang sangat berpengaruh pada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Maka dari itu perusahaan berhak memberikan upah yang sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan musiman kepada perusahaan.

Salah satu faktor pendorong yang melatar belakangi para tenaga kerja untuk giat bekerja dan tetap bertahan di perusahaan adalah upah/gaji, untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan/tenaga kerja merupakan organ terpenting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan merupakan ujung tombak terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Akan tetapi karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya hanya memperoleh upah/gaji dan hanya mendapatkan jaminan kecelakaan kerja pada saat bekerja di perusahaan, apabila sudah diluar perusahaan maka perusahaan tidak menanggungnya.

Dengan pemberian upah/gaji oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang layak maka karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan terutama tenaga kerja. Karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya melakukan pekerjaan yang utama yaitu membelah dan menjemur ikan asin seperti yang dibutuhkan perusahaan, maka dari hasil pekerjaan tersebut karyawan musiman memperoleh upah/gaji sesuai hasil yang didapat mereka. Dengan demikian karyawan musiman mendapatkan kepuasan dari hasil kerja dan upah yang diterima dari perusahaan Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya.

Skema Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> = Hubungan

Gambar1. Skema Hubungan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan

Hipotesis Penelitian:

Ada hubungan yang signifikan antara Tingkat Upah (X) terhadap Kepuasan Karyawan Musiman (Y) pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Survey adalah pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan kepada individu responden dalam bentuk kuesioner. Metode ini dipilih karena penelitian akan mengkaji hubungan tingkat upah terhadap kepuasan karyawan pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

Metode Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya yang beralamat di Jl.Hiu/Lingkar Kelurahan Pemantang Pasir Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai. Bahan yang dikaji adalah mengenai hubungan tingkat upah terhadap kepuasan karyawan musiman.

Alasan memilih lokasi penelitian ini adalah karena gudang pengelolaan ikan asin di Rejeki Maju Jaya cukup besar diantara gudang ikan asin lainnya, dengan kata lain gudang tersebut memiliki karyawan yang lumayan banyak dan tempatnya cukup strategis. Lokasi gudang juga memiliki pasokan ikan yang banyak setiap harinya.

Metode Penarikan Sampel

Populasi penelitian adalah Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjung Balai yang berada di Jl. Hiu/Lingkar Kelurahan Pemantang Pasir Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai. Metode penarikan sampel dilakukan secara jenuh atau sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 13 orang.

Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil sebagai anggota sampel. Sampel jenuh disebut juga sebagai sensus, artinya semua populasi dianggap sebagai sampel. Sampel jenuh biasanya digunakan apabila jumlah populasi sedikit sekitar kurang dari 30. (Efendi dan Tukiran, 2012).

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara (interview) langsung dengan para responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan sebelumnya, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan atau dokumentasi perusahaan.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah pertama yaitu dengan metode analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah untuk meringkas data dan mendeskripsikan data numerik agar mudah untuk diinterpretasikan (Azuar Juliandi, 2003).

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah kedua yaitu dengan metode analisis korelasi rank spearman. Korelasi rank spearman adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau korelasi antara dua variabel.

Rumus Korelasi Rank Spearman :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*

d_i : beda ranking dari variable X

n : jumlah responden (Yamin,*et al*, 2011).

Pengujian dibantu dengan sistem komputasi menggunakan program SPSS. Uji signifikansi hubungan antara Tingkat Upah terhadap Kepuasan Karyawan Musiman dengan menggunakan uji signifikansi atau menggunakan perbandingan nilai sig dengan nilai α pada taraf kepercayaan 95%.

Kriteria uji:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $<$ nilai α ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak, berarti ada hubungan yang signifikan antara Tingkat Upah dengan Kepuasan Karyawan Musiman pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $>$ nilai α ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara Tingkat Upah dengan Kepuasan Karyawan Musiman pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

Defenisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan atas pengertian dalam penelitian ini, maka diberikan defenisi dan batasan operasional sebagai berikut:

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodic dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat di anggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji.
3. Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*).
4. Tenaga tidak tetap/tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.
5. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.
6. Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja.
7. Sampel penelitian adalah karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya yang beralamat di Jl.Hiu/Lingkar Kelurahan Pemantang Pasir Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai.
8. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Letak Geografis

Kota Tanjungbalai merupakan salah satu daerah yang berada dikawasan pantai timur provinsi Sumatera Utara (Kota Medan) yang dapat ditempuh melalui jalan darat (mobil atau kereta api) dan laut (perairan).

Secara geografis posisi kota Tanjungbalai berada pada koordinat $99^{\circ} 48' 00''$ BT dan berada pada posisi $2^{\circ} 58' 00''$ LU. Dilihat dari struktur tata ruang provinsi, Kota Tanjungbalai terletak dibagian Timur Provinsi Sumatera Utara. Dengan posisi tersebut Kota Tanjungbalai merupakan kota yang strategis, karena dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan kotanya maupun terhadap daerah sekitarnya. Dengan demikian Kota Tanjungbalai mempunyai arti penting dalam sistem pembangunan dan tata ruang wilayah provinsi dan nasional.

Salah satu lokasi penelitian tersebut terdapat di Kelurahan Pematang Pasir dengan luas wilayah sebesar 420 Ha, terdapat didalam Kecamatan Teluk Nibung merupakan kecamatan yang ada di Kota Tanjungbalai, dimana pada tahun 2018 Kecamatan Teluk Nibung memiliki wilayah seluas $12,55 \text{ Km}^2$ dan terdiri dari 5 (lima) kelurahan.

Berdasarkan letak geografisnya Kelurahan Pematang Pasir berada dibagian utara Kota Tanjungbalai dengan batas administrasi adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Asahan

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Asahan

Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Sei. Merbau

Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Perjuangan

Kelurahan Pematang Pasir merupakan daerah terluas sebesar 33 % (4,20 Km²). Sedangkan Kelurahan Perjuangan merupakan kelurahan terkecil sebesar 10 % (1,28 Km²). Sehingga menunjukkan perbandingan luas Kelurahan tersebut sangat mempengaruhi dari pengaturan ruang dan pemanfaatan lahan yang ada untuk memprioritaskan ketersediaan prasarana dan sarana perkotaan di masing-masing Kelurahan.

Topografi

Topografi kelurahan Pematang Pasir di Kecamatan Teluk Nibung dipengaruhi oleh letaknya yang berada di sungai asahan yang terdiri dari dataran rendah dengan kemiringan 0 – 2 % dan dengan ketinggian 0 – 3 m di atas permukaan laut. Kondisi tersebut menyebabkan adanya potensi pemandangan alam dan pola aliran yang jelas.

Keadaan Penduduk

Pada tahun 2017 komposisi kependudukan Kelurahan Pematang Pasir secara keseluruhan berjumlah 9.594 jiwa dan jumlah Kepala Keluarga 2.382 Kepala Keluarga dari Tujuh (VII) Lingkungan. Kelurahan Pematang Pasir berlokasi di jalan Kirab Remaja Lingkungan –VII Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai.

Gambaran Umum Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya

a. Sejarah Berdirinya Industri

Industri ikan asin “ Rejeki Maju Jaya” merupakan sebuah industri yang mulai didirikan pada tahun 2012. Industri ini didirikan oleh Bapak Rudi/Apin yang berlokasi di jalan Hiu/Lingkar Kelurahan Pematang Pasir Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai. Industri yang berkedudukan di kota Tanjungbalai ini

adalah salah satu usaha industri yang sudah 7 tahun berkiprah di Kota Tanjungbalai sebagai usaha industri yang mengelola ikan laut menjadi ikan rebus dan ikan asin.

Awalnya (2011) industri ini bukanlah gudang pengolahan ikan asin melainkan gudang pengkoncekan kelapa (pengupasan kelapa). Lalu Bapak Rudi mengambil alih tempat untuk dijadikan gudang usaha industrinya yaitu gudang ikan asin Rejeki Maju Jaya. Awalnya nama “Rejeki Maju Jaya” ini dari sebuah toko penjualan ikan asin yang berada di Jl. Seram, Pandau Hilir, Medan Perjuangan. Dahulu Toko tersebut merupakan toko milik berdua bersama kerabatnya. Pada tahun 2012 Bapak Rudi pindah ke Kota Tanjungbalai, disitulah ia memulai usahanya dengan penuh keyakinan. “Rejeki Maju Jaya” ini merupakan industri perseorangan jadi industri dikelola dan di organisasi sendiri oleh pemiliknya, termasuk risiko yang ada juga ditanggung oleh pemilik industri.

b. Tenaga Kerja Industri

Industri (Gudang Ikan Asin) ini mempunyai 2 jenis tenaga kerja yakni tenaga kerja tetap (karyawan tetap) dan tenaga kerja tidak tetap (karyawan musiman). Karyawan tetap berjumlah 12 orang dua diantaranya adalah kranai dan tukang masak sedangkan karyawan musiman berjumlah 13 orang, semua karyawan musiman adalah perempuan yaitu ibu-ibu. Karyawan tetap adalah karyawan yang melakukan pekerjaan merebus, mengasinkan dan menjemur ikan. Sementara karyawan musiman melakukan pekerjaan membersihkan/membelah ikan tertentu saja kemudian menjemur ikan.

Karyawan musiman biasanya mulai masuk kerja pada waktu yang tidak menentu karena hanya sesuai permintaan saja. Karyawan musiman mendapatkan

upah sesuai dengan berapa banyak hasil yang didapat (sistem borongan). Jam kerja mereka 10 jam sesuai dengan kondisi pekerjaan karyawan musiman tersebut. Tenaga kerja di gudang ikan asin rejeki maju jaya digaji dengan menggunakan sistem penggajian langsung oleh kepala gudang (Bapak Rudi) yang dilakukan di gudang itu sendiri. Penggajian karyawan tetap adalah 1 kali perbulan nya sementara karyawan musiman 2 kali perbulan nya atau satu bulan 2 kali menerima upah/gaji.

Proses Pembuatan Ikan Asin di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya

1. Karyawan melakukan penyiangan ikan yang akan diolah dan dicuci agar bersih hingga bebas dari sisa-sisa kotoran.
2. Kemudian disediakan sejumlah garam kristal sesuai berat ikan, untuk ikan berukuran besar jumlah garam yang harus disediakan berkisar 20 – 30% dari berat ikan, untuk ikan berukuran sedang 15 – 20%, sedangkan ikan yang berukuran kecil 5%.
3. Lalu ditaburkan garam ke dalam wadah / bak setebal 1 – 5 cm, tergantung jumlah garam dan ikan yang akan diolah. Lapisan garam ini berfungsi sebagai alas pada saat proses penggaraman.
4. Selanjutnya disusun ikan di atas lapisan garam tersebut dengan cara bagian perut ikan menghadap ke dasar bak. Lalu ditaburkan kembali garam pada lapisan ikan tersebut, dan dilakukan penyusunan ikan dan garam secara berlapis-lapis hingga lapisan teratas adalah susunan dengan lapisan lebih banyak/tebal.
5. Setelah itu ditutup tumpukan ikan dan garam tersebut dengan keranjang/anyaman bamboo dan beri pemberat di atasnya.

6. Ikan yang ditumpukkan tersebut dibiarkan selama beberapa hari untuk terjadinya proses penggaraman. Untuk ikan berukuran besar selama 2-3 hari, ikan yang berukuran sedang dan ikan yang berukuran kecil selama 12-24 jam.
7. Selanjutnya dicuci dengan air bersih dan tiriskan, susun ikan di atas para-para penjemuran/bilah.
8. Pada saat penjemuran / pengering, ikan sekali-kali dibalik agar ikan cepat mengering.

Karakteristik Sampel

Karyawan musiman yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 13 orang. Gambaran umum sampel meliputi jumlah sampel menurut usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan yang akan diuraikan berikut ini :

- a. Jumlah Sampel Menurut Usia

Tabel 2. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Kelompok Umur (Tahun)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
40-50	6	46,15
51-60	7	53,85
61-70	0	0
Jumlah	13	100

Sumber: GIA. Rejeki Maju Jaya Tanjungbalai

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 40-50 tahun berjumlah 6 orang atau persentase sebesar 46,15%. Untuk yang berumur 51-60 tahun berjumlah 7 orang atau persentase sebesar 53,85%. Sedangkan untuk responden yang berumur 61-70 adalah 0 atau persentase sebesar

0%. Ini menjelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu berumur berumur 51-60 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa sampel terdiri dari masyarakat yang berada pada usia produktif serta telah memiliki kematangan dalam bekerja sebagai karyawan musiman. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para karyawan musiman masih memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja sebagai karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

b. Jumlah Sampel Menurut Pengalaman Kerja

Tabel 3. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja	Sampel (Orang)	Persentase (%)
4	2	15,39
5	11	84,62
Jumlah	13	100

Sumber: GIA. Rejeki Maju Jaya Tanjungbalai

Dari tabel di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dengan rentang 4 tahun yang berjumlah 2 orang atau persentase sebesar 15,39% dan untuk pengalaman kerja dengan rentang 5 tahun sebanyak 11 orang atau persentase sebesar 84,62%. Ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang paling banyak pada umur 5 tahun.

c. Jumlah Sampel Menurut Lamanya Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Sampel Berdasarkan Lamanya Pendidikan

Lamanya Pendidikan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
SD	10	76,93
SMP	3	23,08
SMA	0	0
Jumlah	13	100

Sumber: GIA. Rejeki Maju Jaya Tanjungbalai

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lamanya pendidikan di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai kecamatan Teluk Nibung yaitu SD sebanyak 10 orang atau persentase sebesar 76,93%, SMP sebanyak 3 orang atau persentase sebesar 23,08%, dan SMA 0 orang atau persentase sebesar 0%. Ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan yang mendominasi pada responden penelitian ini adalah tingkat pendidikan tamatan SD sedangkan tamatan SMA sama sekali tidak ada.

d. Jumlah Sampel Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Sampel (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	0	0
Perempuan	13	100
Jumlah	13	100

Sumber: GIA. Rejeki Maju Jaya Tanjungbalai

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 0 orang atau persentase sebesar 0%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau persentase sebesar 100%. Dengan hal ini dapat dilihat bahwa seluruh karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai adalah perempuan.

e. Jumlah Sampel Menurut Jumlah Tanggungan

Tabel 6. Karakteristik sampel berdasarkan Jumlah Tanggungan

Kelompok Tanggungan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
2-3	5	38,47
4-5	6	46,16
6-7	2	15,39
Jumlah	13	100

Sumber: GIA. Rejeki Maju Jaya Tanjungbalai

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden dengan rentang jumlah tanggungan 2-3 adalah berjumlah 5 orang atau persentase sebesar 38,47%, jumlah tanggungan 4-5 adalah 6 orang atau persentase sebesar 46,16%, dan dengan jumlah tanggungan 6-7 adalah 2 orang atau persentase sebesar 15,39%. Hal ini menunjukkan bahwa rentang jumlah tanggungan 4-5 lebih besar dibandingkan rentang jumlah tanggungan 2-3 dan 6-7 tanggungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengupahan Karyawan Musiman pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai

Sistem Pengupahan karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya berdasarkan sistem upah borongan (seberapa banyak hasil yang di dapat). Karyawan musiman yang bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya melakukan pekerjaan membelah dan menjemur ikan asin, karyawan musiman mulai masuk kerja pada waktu yang tidak menentu karena hanya sesuai permintaan gudang saja.

Karyawan musiman mendapatkan upah dengan cara menyesuaikan jumlah ikan yang dapat dibelah dan dijemur per hari. Karyawan musiman bekerja kurang lebih 10 jam per hari. Karyawan musiman tidak setiap hari bekerja, bisa saja dalam waktu satu bulan mereka bekerja hanya 18 hari. Hal ini disebabkan dari ikan yang masuk tidak terlalu banyak. Bisa saja mereka bekerja setiap hari karena pasokan ikan yang masuk sangat banyak. Hal ini dikarenakan dari musim daya laut. Karena musim daya laut adalah musim yang baik bagi para nelayan.

Karyawan musiman mendapat upah yang berbeda-beda setiap penggajian. Berbeda dengan karyawan tetap, penggajian karyawan musiman yang dilakukan di gudang ikan asin Rejeki Maju Jaya adalah 2 minggu sekali atau satu bulan 2 kali. Karyawan musiman terkadang sewaktu-waktu bisa saja tidak bekerja karena sesuai kebutuhan gudang. Karyawan musiman di gudang tersebut tidak memiliki hubungan terikat dengan gudang, berbeda dengan pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan SKU (Syarat Kerja Umum) yang memiliki hubungan terikat dengan perusahaan.

Cara Menghitung Upah Karyawan Musiman:

Upah Belah Ikan = upah pembelahan/kg \times jumlah ikan yang di belah

Upah Jemur Ikan = upah penjemuran/bilah \times jumlah bilah yang dijemur

Berikut ini penjabaran pada sistem pengupahan karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai.

Table 7. Sistem Pengupahan Karyawan Musiman

No	Pembelahan (Kg)	Upah Pembelahan/ Kg (Rp)	Pendapatan Belah (Rp)	Penjemuran (Bilah)	Upah Penjemuran/ Bilah (Rp)	Pendapatan Jemur (Rp)	Total (Rp)
1	40	500	20000	32	500	16000	36000
2	50	500	25000	21	500	10500	35500
3	40	500	20000	20	500	10000	30000
4	85	500	42500	36	500	18000	60500
5	180	500	90000	40	500	20000	110000
6	40	500	20000	30	500	15000	35000
7	10	500	5000	10	500	5000	10000
8	75	500	37500	30	500	15000	52500
9	150	500	75000	38	500	19000	94000
10	150	500	75000	27	500	13500	88500
11	85	500	42500	40	500	20000	62500
12	120	500	60000	40	500	20000	80000
13	20	500	10000	15	500	7500	17500

Sumber Data Primer (Diolah, 2018)

Dari sistem pengupahan karyawan musiman diatas dapat diketahui bahwa karyawan musiman yang bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya mendapat upah/gaji yang berbeda-beda sesuai proporsinya. Hal ini dikarenakan dari kehadiran karyawan dan kecepatan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pihak gudang. Dengan kata lain pasokan ikan yang masuk juga berpengaruh terhadap besar kecilnya upah yang diterima karyawan.

Rata-rata upah yang diterima karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai sebesar Rp. 450.000,- perbulan. Dengan

Upah Minimum Kota Tanjungbalai (UMK) adalah Rp. 2.400.000,- perbulan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan musiman yang bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai tidak puas dengan upah yang diperoleh dari gudang ikan asin tersebut.

Hubungan Tingkat Upah terhadap Kepuasan Karyawan Musiman pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai

Tingkat upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi bekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Untuk menganalisis hubungan Tingkat Upah terhadap Kepuasan Karyawan Musiman pada Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai dengan uji korelasi rank spearman dengan sistem komputasi menggunakan program SPSS 23 *for windows*. Dikatakan ada hubungan yang signifikan, jika nilai Sig. (2-tailed) hasil perhitungan lebih kecil dari nilai α (0,05). Sementara itu, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,05), maka tidak ada hubungan yang signifikan antar variabel tersebut.

Tabel 8. Uji Korelasi Hubungan Tingkat Upah dengan Kepuasan Karyawan

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	-.612*
		Sig. (2-tailed)	.	.026
		N	13	13
	Y	Correlation Coefficient	-.612*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.026	.
		N	13	13

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua jenjang analisis yaitu analisis upah dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23 (yang disajikan pada lampiran) diperoleh nilai upah (X) memiliki hubungan yang signifikan sebesar -0,612 pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengujian hipotesis statistik:

Berdasarkan hasil uji signifikansi maka hipotesis penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat upah dengan kepuasan karyawan musiman dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,026 < 0,05$. Angka koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yaitu -0,612 maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak searah. Berarti semakin baik tingkat upah yang di peroleh maka semakin menurun kepuasan karyawan. Hal ini dikarenakan dari adanya waktu yang bertambah karena banyak nya ikan yang di belah dan dijemur. Untuk itu karyawan harus mengejar target dan bekerja lebih ekstra untuk pencapaian upah yang besar maka dari itu sangat jelas bahwa kepuasan karyawan musiman menurun. Dengan adanya penjabaran yang tertera sebelumnya terbukti dari

tingkat upah karyawan musiman yang sudah di deskripsikan diatas. Berarti untuk mencapai upah yang maksimal dengan sesuai harapan maka karyawan musiman harus bekerja giat dan rajin untuk suatu pekerjaan yang dikerjakan di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya agar pihak gudang dapat berkontribusi dengan seluruh karyawan musiman yang ada.

Dari hasil hipotesis diatas dapat ditemukan penjelasan lebih rinci mengenai hasil uraian uji korelasi yang berkaitan dengan kondisi dilapangan. Berikut ini penjelasan dari hasil penelitian yang di peroleh di lapangan:

1. Sikap Responden Terhadap Upah/Gaji

Sikap responden terhadap upah/gaji yang dirinci dari berbagai aspek tercatat pada Tabel 9.

Table 8. Sikap Responden Terhadap Upah/Gaji yang diterima

No	Pernyataan	Jawaban					Persen tase
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Gudang ikan asin rejeki maju jaya sudah memberikan upah karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	0	0	0	92,3%	7,7%	100%
2	Gudang ikan asin rejeki maju jaya sudah memberikan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	0	0	15,4%	76,9%	7,7%	100%
3	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	61,5%	38,4%	0	0	0	100%

4	Saya menerima upah sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	92,3%	7,7%	0	0	0	100%
5	Saya menerima upah lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan	0	0	0	7,7%	92,3%	100%
6	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan upah	0	0	0	92,3%	7,7%	100%
7	Saya menerima kenaikan upah berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	92,3%	7,7%	0	0	0	100%
8	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	0	0	0	100%	0	100%
9	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	0	100%	0	100%
10	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri	0	0	0	100%	0	100%

Keterangan=13

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Sikap responden tentang karyawan mendapat upah dengan standart yang berlaku ditemukan proporsi sangat setuju, setuju dan kurang setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap tidak setuju 92,3% dan sangat tidak setuju 7,7%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan

yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan mendapat upah dengan standart yang berlaku di Gudang Ikan Asin tersebut.

Sikap responden memperoleh upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga ditemukan proporsi sangat setuju, dan setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap kurang setuju 15,4% dan tidak setuju 76,9% dan sangat tidak setuju 7,7%. Sebagai tiga kelompok yang memberikan tanggapan yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan memperoleh upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.

Sikap responden menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan proporsi sangat setuju 61,5% dan setuju 38,4%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang positif artinya sebagian besar karyawan yang menyikapi karyawan menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Sedangkan responden yang bersikap kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%.

Sikap responden dengan menerima upah sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dengan proporsi sangat setuju 92,3% dan setuju 7,7%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan positif artinya sebagian besar karyawan yang menyikapi menerima upah sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sedangkan responden yang bersikap kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%.

Sikap responden dengan menerima upah lebih tinggi dari apa yang dikerjakan dengan proporsi sangat setuju, setuju, dan kurang setuju adalah 0%.

Sedangkan responden yang bersikap tidak setuju 7,7% dan sangat tidak setuju 92,3%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan dengan menerima upah lebih tinggi dari apa yang dikerjakan.

Sikap responden mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan upah dengan proporsi sangat setuju, setuju dan kurang setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap tidak setuju 92,3% dan sangat tidak setuju 7,7%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan upah.

Tentang menerima kenaikan upah berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan adalah dengan sangat setuju 92,3% dan setuju adalah 7,7%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang positif artinya sebagian besar karyawan yang menyikapi karyawan menerima kenaikan upah berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan di gudang.

Sikap responden menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan dengan proporsi sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap tidak setuju adalah 100%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.

Dengan sikap responden menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dengan proporsi sangat setuju, setuju, kurang setuju,

dan sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap tidak setuju adalah 100%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Sikap responden tentang menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja dengan proporsi sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap tidak setuju adalah 100%. Sebagai dua kelompok yang memberikan tanggapan yang negatif artinya sebagian besar karyawan yang tidak menyikapi karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja.

2. Sikap Responden Terhadap Kepuasan Karyawan

Sikap responden terhadap kepuasan karyawan musiman yang dirinci dari berbagai aspek tercatat pada Tabel 10.

Tabel 10. Sikap Responden Terhadap Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Persentase
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan di gudang ikan asin rejeki maju jaya	100%	0	0	0	0	100%
2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya mengalami kesulitan dalam bekerja	0	0	23,1%	46,2%	30,7%	100%
3	Perlengkapan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap	0	100%	0	0	0	100%

4	Penggajian selalu tepat waktu	0	100%	0	0	0	100%
5	Penggajian dilakukan secara terbuka dan adil	46,2%	53,8%	0	0	0	100%
6	Saya pernah berfikir untuk berhenti bekerja	0	7,7%	61,5%	30,7%	0	100%
7	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan seperti (temperatur dan cuaca)	0	0	53,8%	46,2%	0	100%
8	Saya merasa senang jika bekerja di gudang ikan asin rejeki maju jaya	0	53,8%	38,4%	7,7%	0	100%
9	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari	0	0	0	0%	100%	100%
10	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan oleh gudang tersebut	0	0	0	100%	0	100%

Keterangan=13

Sumber: Data Primer (Diolah 2018)

Dengan sikap responden karyawan selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan proporsi sangat setuju adalah 100%. Seluruh kelompok yang memberikan tanggapan positif artinya seluruh karyawan yang menyikapi karyawan Selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Melaksanakan pekerjaan mengalami kesulitan dalam bekerja dengan proporsi sangat setuju dan setuju adalah 0%. Sedangkan responden yang bersikap kurang setuju 23,1%, tidak setuju 46,2%, dan sangat tidak setuju 30,7%. Sebagian

kelompok yang memberikan tanggapan negatif artinya seluruh karyawan yang menyikapi karyawan Melaksanakan Pekerjaan Mengalami Kesulitan Dalam Bekerja.

Perlengkapan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap yaitu dengan proporsi setuju adalah 100%. Seluruh kelompok yang memberikan tanggapan positif artinya seluruh karyawan yang menyikapi Perlengkapan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap. Sedangkan karyawan yang bersikap sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%.

Sikap responden dengan penggajian selalu tepat waktu dengan proporsi setuju adalah 100%. Seluruh kelompok yang memberikan tanggapan positif artinya seluruh karyawan yang menyikapi penggajian selalu tepat waktu. Sedangkan karyawan yang bersikap sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%.

Penggajian dilakukan secara terbuka dan adil dengan proporsi sangat setuju adalah 46,2% dan sangat setuju 53,8%. Sebagian kelompok yang memberikan tanggapan positif artinya karyawan yang menyikapi Penggajian dilakukan secara terbuka dan adil. Sedangkan karyawan yang bersikap kurang setuju, tidak setuju, dan sangat setuju adalah 0%.

Pernah berfikir untuk berhenti bekerja dengan proporsi sangat setuju dan sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan sikap responden dengan proporsi setuju 7,7%, kurang setuju 61,5% dan tidak setuju 30,7%. Sebagian kelompok yang memberikan tanggapan negatif artinya karyawan yang tidak menyikapi pernah berfikir untuk berhenti bekerja di gudang tersebut.

Senang dengan kondisi lingkungan dengan proporsinya sangat setuju, setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan sikap responden dengan proporsi kurang setuju dan tidak setuju adalah 53,8% dan 46,2. Artinya karyawan yang tidak menyikapi Senang dengan kondisi lingkungan.

Sikap responden merasa senang jika bekerja di gudang ikan asin rejeki maju jaya dengan proporsi sangat setuju dan sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan sikap responden dengan proporsi setuju 53,8%, kurang setuju 38,4% dan tidak setuju 7,7%. Sebagian kelompok yang memberikan tanggapan positif artinya karyawan yang menyikapi merasa senang jika bekerja di gudang ikan asin rejeki maju jaya.

Merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari dengan proporsi sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju adalah 0%. Sedangkan sikap responden dengan proporsi sangat tidak setuju adalah 100%. Seluruh kelompok yang memberikan tanggapan negatif artinya karyawan yang tidak menyikapi dengan merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.

Sikap responden merasa puas dengan upah yang diberikan oleh gudang dengan proporsi sangat setuju, setuju, kurang setuju, sangat tidak setuju adalah 0%. Sedangkan sikap responden dengan proporsi tidak setuju adalah 100%. Seluruh kelompok yang memberikan tanggapan negatif artinya karyawan yang tidak menyikapi merasa puas dengan upah yang diberikan oleh gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya. Untuk itu kepala gudang hendaknya memperhatikan keluhan dan aspirasi keryawan agar menjadi acuan dan bahan pertimbangan kepala gudang dalam pengambilan keputusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Sistem Pengelolaan Upah di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya Kota Tanjungbalai berdasarkan sistem upah borongan, karyawan musiman dibayar sesuai proporsi hasil yang didapat. Rata-rata jam kerja karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya yaitu 10 jam kerja.
2. Hubungan antara tingkat upah dengan kepuasan karyawan musiman pada taraf signifikan 95% adalah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat upah dengan kepuasan karyawan musiman dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,026 < 0,05$. Angka koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yaitu $-0,612$ maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak searah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak gudang harus lebih selektif dan berkomitmen dalam merekrut karyawan musiman agar jumlah karyawan musiman yang dibutuhkan gudang sesuai dengan kebutuhan gudang, tidak kekurangan dan tidak melebihi kapasitas yang dibutuhkan. Dengan hal

tersebut pihak gudang dapat menyesuaikan antara budget yang telah disediakan dengan jenis pekerjaan yang ada didalam gudang tersebut.

2. Bagi pekerja karyawan musiman harus lebih giat, rajin dan bersemangat dalam bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya untuk mendapatkan upah yang maksimal dan sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar P. 2009. Perilaku Konsumen. Bandung: PT. Eresco.
- Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis. Rineka Cipta.
- Artonang, 2014. Peraturan kerja harian atau karyawan. [http:// artong.co. id/ 2014/ 12 /peraturan-kerja-harian-atau-karyawan. html](http://artong.co.id/2014/12/peraturan-kerja-harian-atau-karyawan.html). Di akses pada tanggal 29 november 2017.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3 No. 9.
- Barry Chusway. 2002. Human Resource Management. Jakarta: Gramedia.
- Efendi dan Tukiran. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES.
- Gendrowati. 2004. Pengaruh sistem upah dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003/2004. Program Studi Pendidikan Ekonomi BKK Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Ilmu Peng etahuan Sosial. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret.
- Heidjrahman, Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. 2003. Kepuasan dan Ketidakpastian Kerja dalam Mempengaruhi Intensi untuk Bertahan atau keluar dari Lingkungan Pekerjaan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Kreitner dan Kinicki. 2001. Organizational Behavior. Fifth: Edition Irwin Msgraw Hill.
- Maslow, H. Abraham. 2007. Motivasi dan Kepribadian. Jakarta: PT.Gramedia.
- Moekijat. 2003. Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Perusahaan. Bandung: Offset alumni.
- Nasir, N. 2004. Analisa pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas produktivitas tenaga kerja di PT. Djagung Padi Malang. Program Studi Pembangunan. Jurusan Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Simamora, Henry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Sinar Baru

Ranupandojo, Husnan. 2000. Manajemen Personalia Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, S. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Index Gramedia.

_____, 2013. Organizational Behavior 15th Ed. Prentise Hall.

Yamin, S., Rachmach, L.A., dan Kurniawan, H. 2011. Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Perolehan Data di Lapangan Berdasarkan Variabel dan Diukur Menggunakan Skala Likert

No. Resp	Upah(X)										ΣX	Kepuasan(Y)										ΣY
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9	U10		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1	2	2	5	5	1	2	5	2	2	2	28	5	2	4	4	4	3	3	4	1	2	32
2	2	2	5	4	1	2	5	2	2	2	27	5	3	4	4	5	2	3	4	1	2	33
3	1	2	4	5	1	2	5	2	2	2	26	5	3	4	4	4	3	2	4	1	2	32
4	2	2	4	5	1	2	5	2	2	2	27	5	1	4	4	4	4	3	3	1	2	31
5	2	2	5	5	1	2	5	2	2	2	28	5	1	4	4	5	3	3	2	1	2	30
6	2	2	5	5	1	2	5	2	2	2	28	5	1	4	4	5	3	3	3	1	2	31
7	2	3	4	5	1	2	5	2	2	2	28	5	1	4	4	4	3	2	4	1	2	30
8	2	2	4	5	1	2	5	2	2	2	27	5	2	4	4	4	3	3	4	1	2	32
9	2	2	4	5	1	2	5	2	2	2	27	5	2	4	4	4	3	3	4	1	2	32
10	2	2	5	5	1	1	5	2	2	2	27	5	3	4	4	4	3	2	4	1	2	32
11	2	3	5	5	1	2	5	2	2	2	29	5	2	4	4	5	2	2	3	1	2	30

12	2	2	5	5	1	2	4	2	2	2	27	5	2	4	4	5	2	2	3	1	2	30
13	2	1	5	5	2	2	5	2	2	2	28	5	2	4	4	5	2	2	3	1	2	30

Lampiran 2. Hasil Pendapatan Belah Karyawan Musiman Per Bulan

No	Pembelahan Dalam 2 Minggu				Pembelahan Dalam 2 Minggu					Total Pembelahan (Kg)	Upah Pembelahan/Kg	Total Pendapatan Belah (Rp)
	Hari-1 (Kg)	Hari-5 (Kg)	Hari-10 (Kg)	Hari-12 (Kg)	Hari-1 (Kg)	Hari-3 (Kg)	Hari-7 (Kg)	Hari-10 (Kg)	Hari-13 (Kg)			
1	40	80	60	50	80	65	40	30	25	470	500	235000
2	50	35	75	45	45	60	50	25	40	425	500	212500
3	40	20	20	40	30	40	25	20	25	260	500	130000
4	85	75	80	100	100	45	80	60	75	700	500	350000
5	180	160	200	75	170	160	200	210	185	1540	500	770000
6	40	125	120	60	30	75	65	80	60	655	500	327500
7	10	15	20	45	20	15	10	25	15	175	500	87500
8	75	50	85	125	55	40	60	55	120	665	500	332500
9	150	100	115	125	170	185	180	90	95	1210	500	605000
10	150	80	85	30	80	120	90	180	75	890	500	445000
11	85	85	100	190	160	30	190	200	155	1195	500	597500
12	120	70	90	80	130	120	100	150	80	940	500	470000
13	20	15	10	50	60	35	15	20	10	235	500	117500

Lampiran 3. Hasil Pendapatan Jemur Karyawan Musiman Per Bulan

No	Penjemuran Dalam 2 Minggu				Penjemuran Dalam 2 Minggu					Total Penjemuran (Bilah)	Upah Pembelahan/Bilah	Total Pendapatan Jemur (Rp)
	Hari-2 (Bilah)	Hari-6 (Bilah)	Hari-11 (Bilah)	Hari-13 (Bilah)	Hari-2 (Bilah)	Hari-4 (Bilah)	Hari-8 (Bilah)	Hari-11 (Bilah)	Hari-14 (Bilah)			
1	32	25	30	25	25	15	21	21	25	219	500	109500
2	21	37	25	27	18	18	20	16	20	202	500	101000
3	20	18	18	20	15	10	12	15	20	148	500	74000
4	36	35	28	35	27	31	28	25	32	277	500	138500
5	40	60	48	48	30	42	35	38	40	381	500	190500
6	30	20	28	35	29	31	27	24	30	254	500	127000
7	10	12	19	5	9	5	5	8	7	80	500	40000
8	30	27	29	30	20	28	30	29	29	252	500	126000
9	38	45	40	45	36	34	45	35	45	363	500	181500
10	27	38	35	35	35	28	36	35	40	309	500	154500
11	40	30	30	35	45	40	30	30	40	320	500	160000
12	40	20	30	20	40	30	30	20	20	250	500	125000
13	15	12	10	15	10	20	11	15	5	113	500	56500

Lampiran 4. Karakteristik Responden

No Resp	Nama Karyawan	Tingkat Upah KM Per Bulan	Usia (Tahun)	Pengalaman Kerja (Tahun)	Lamanya Pendidikan (Tahun)	Jenis Kelamin	Jumlah Tanggungan (Orang)
1	Misroh Panjaitan	344.500	60	4	SD	PR	4
2	Fadilah	313.500	46	4	SD	PR	5
3	Ainun	204.000	52	4	SMA	PR	2
4	Pertiwi	488.500	56	4	SD	PR	3
5	Atik	960.500	49	5	SD	PR	3
6	Nurmi	454.500	53	5	SD	PR	7
7	Isam	127.500	47	4	SD	PR	6
8	Nijar	458.500	51	4	SD	PR	5
9	Acom	786.500	50	4	SD	PR	5
10	Ijun	599.500	45	4	SD	PR	5
11	Anim	757.500	48	4	SD	PR	5
12	Atipe	172.000	55	4	SMP	PR	2
13	Samsiyah	174.000	50	4	SMA	PR	3
	Rata-rata	449.307	51	4			4.3

Lampiran 3. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	-.612*
		Sig. (2-tailed)	.	.026
		N	13	13
	Y	Correlation Coefficient	-.612*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.026	.
		N	13	13

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KUESIONER PENELITIAN

**HUBUNGAN TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
MUSIMAN (STUDI KASUS : GUDANG IKAN ASIN REJEKI MAJU
JAYA KOTA TANJUNGBALAI)**



Kabupaten	:	
Kecamatan	:	
Desa	:	
Nama Responden	:	

Nama Pewawancara	:	
Tanggal Wawancara	:	

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BAGIAN I :DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Alamat :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Pengalaman kerja :
6. Suku :
7. Jumlah anggota keluarga :
8. Pendidikan Terakhir: SD
SMP
SMA
Lainnya (.....)

Tanda Tangan Responden

Petunjuk Pengisian

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Upah (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya sudah memberikan upah karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
2.	Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya sudah memberikan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
3.	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4.	Saya menerima upah sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
5.	Saya menerima upah lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan					
6.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan upah					
7.	Saya menerima kenaikan upah berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
8.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
9.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
10.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
3.	Perlengkapan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap					
4.	Penggajian selalu tepat waktu					
5.	Penggajian dilakukan secara terbuka dan adil					
6.	Saya pernah berfikir untuk berhenti bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya					
7.	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan (seperti temperature dan cuaca)					
8.	Saya merasa senang jika bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya					
9.	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					
10.	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan oleh Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya					

BAGIAN II : KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Apakah pekerjaan karyawan musiman sebagai pekerjaan utama atau sampingan Bapak/Ibu/Saudara/i?

Jawaban

2. Jika ya, apakah dengan bekerja sebagai karyawan musiman dapat mencukupi kebutuhan hidup ?

Jawaban

3. Jika tidak, pekerjaan apa yang dilakukan Bapak/Ibu/Saudara/i selain bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya?

Jawaban

4. Berapakah upah yang diterima Bapak/Ibu/Saudara/i pada saat bekerja di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya?

Jawaban

5. Berapakah pendapatan Bapak/Ibu/Saudara/i diluar pekerjaan sebagai karyawan musiman ?

Jawaban

6. Adakah Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan upah lembur ?

Jawaban

7. Berapa jam Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja sebagai karyawan musiman perhari nya?

Jawaban

8. Berapakah hasil terbesar yang pernah Bapak/Ibu/Saudara/i kerjakan ?

Jawaban

9. Berapakah hasil terkecil yang pernah Bapak/Ibu/Saudara/i kerjakan ?

Jawaban

10. Apakah Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan jaminan ketenagakerjaan ?

Jawaban

11. Apakah ada perbedaan upah yang didapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan karyawan musiman lainnya ?

Jawaban

12. Apakah pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang dilakukan di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya?

Jawaban

KUESIONER PENELITIAN

**HUBUNGAN TINGKAT UPAH TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
MUSIMAN (STUDI KASUS : GUDANG IKAN ASIN REJEKI MAJU
JAYA KOTA TANJUNGBALAI)**



Kabupaten	:	
Kecamatan	:	
Desa	:	
Nama Responden	:	

Nama Pewawancara	:	
Tanggal Wawancara	:	

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

DATA RESPONDEN KEPALA GUDANG**BAGIAN I:**

1. Bagaimana sistem pengelolaan upah karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya?
Jawaban
2. Bagaimana menghitung upah karyawan musiman ?
Jawaban
3. Apakah karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya mendapat upah yang berbeda-beda?
Jawaban
4. Apa penyebab karyawan musiman mendapatkan upah yang berbeda?
Jawaban
5. Apakah karyawan musiman mendapatkan upah lembur ?
Jawaban
6. Bagaimana jika karyawan musiman mendapatkan jam kerja yang lebih ?
Jawaban
7. Apakah ada pedoman/kebijakan untuk merekrut karyawan musiman ?
Jawaban
8. Apakah Sistem pengelolaan upah yang biasa di gunakan di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya?
Jawaban
9. Apa syarat jika seseorang ingin menjadi pekerja karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya?
Jawaban

10. Bagaimana perbedaan sistem upah karyawan musiman dengan pekerja tetap di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya ?

Jawaban

BAGIAN II :

1. Bagaimana tingkat upah karyawan musiman di Gudang Ikan Asin Rejeki Maju Jaya ?

Jawaban

2. Berapa banyak rata-rata hasil yang didapat karyawan musiman dalam pekerjaannya ?

Jawaban

3. Berapa hari karyawan musiman bekerja dalam satu bulan ?

Jawaban

4. Apakah ada perbedaan tingkat upah antara karyawan musiman satu dengan yang lainnya ?

Jawaban

5. Bagaimana perhitungan tingkat upah karyawan musiman ?

Jawaban

6. Bagaimana perbedaan tingkat upah karyawan musiman dengan tenaga kerja tetap ?

Jawaban

7. Apakah yang menjadi tolak ukur tingkat upah karyawan musiman ?

Jawaban

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian





