

**PENGARUH PENGAJIAN DAN PENDAPATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KOMPOR  
BINTANG TIGA JOYO AGUNG MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

**MARIA ENJELIANA SOI**

**NIM: 2019120028**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PRODI MANAJEMEN**

**MALANG**

**2023**

## RINGKASAN

### **Pengaruh Penggajian Dan Pendapatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kompor Bintang Tiga Joyo Agung Malang:**

Maria Enjeliana Soi, 2019120028, Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang, dibawah bimbingan Dr. Totok Sasongko, MM ( pembimbing 1) dan Imam Hidayat, SE., MM( pembimbing II)

Perusahaan kompor bintang tiga ini merupakan perusahaan yang berfokus produksi dan menjual kompor minyak tanah, yang beralamat di Jl. Joyo Agung Tlogomas No.54 Kota Malang, Provinsi Jawa Timur dengan kode pos yaitu 65144.

Penggajian adalah jenis penghargaan reguler atau ungkapan terima kasih atas upaya dan kinerja karyawan. Upah dan gaji adalah sinonim untuk jenis pembayaran untuk pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh seorang karyawan; kedua istilah tersebut terkait dengan pembayaran untuk pekerjaan. Tingkat komitmen tenaga kerja dan lamanya penerimaan dalam situasi ini menentukan perbedaan antara gaji dan upah. Pendapatan memainkan peran penting karena merupakan tujuan utama bisnis untuk menjadi organisasi yang berorientasi laba. Jumlah laba yang diantisipasi untuk mendukung permintaan bisnis dan karyawannya yang sedang berlangsung sebagian bergantung pada pendapatan, menjadikannya komponen penting dalam fungsi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebahagiaan kerja karyawan pada perusahaan kompor bintang tiga dipengaruhi oleh gaji dan pendapatan. Data responden dari kuesioner digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Uji analisis linier berganda dilakukan dalam penelitian ini untuk memperkirakan dampak kompensasi dan pendapatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Tungku Bintang Tiga Joyo Agung.

***Kata Kunci: Karyawan, Kepuasan Kerja, Pendapatan Kerja, Penggajian.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mereka yang dapat berpikir secara berkelanjutan sangat dibutuhkan di tempat kerja di lingkungan global saat ini. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan tentang pekerjaan mereka. Mengenai pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kesempatan untuk kemajuan atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan faktor lainnya, kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks. Dilanjutkan dengan menyatakan bahwa kebahagiaan kerja adalah gagasan penting bagi para manajer. Karyawan lebih bahagia di tempat kerja ketika mereka didukung oleh berbagai konteks perkembangan yang membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka, di sisi lain kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan karyawan juga semakin meningkat.

Gaji adalah jenis pembayaran rutin yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada karyawan dan sering dijabarkan dalam kontrak kerja. Gaji juga dapat dianggap sebagai harga untuk memperoleh dan mempertahankan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup. Sujarweni mengutip ucapan V. Wiratna (2015: 127). Karyawan yang bekerja pada perusahaan umumnya memiliki sejumlah tuntutan yang harus dipenuhi, dan salah satu sumber kesenangan bagi karyawan tersebut adalah kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan biasanya mengharapkan kompensasi yang ditentukan oleh atasan mereka adil dan setara untuk menutupi semua kebutuhan sehari-hari. Uang

yang mereka terima setiap bulan dapat digunakan untuk menutupi kebutuhan tersebut. Jika persyaratan mendasar atau inti ini dilayani dengan baik, karyawan akan merasa puas di tempat kerja, meningkatkan produktivitas karyawan.

Di bidang pendapatan, dapat dikatakan bahwa jumlah uang yang dihasilkan oleh suatu korporasi melalui operasinya dianggap sebagai pendapatan. Pendapatan adalah uang yang diperoleh masyarakat, termasuk individu dan bisnis, selama periode waktu tertentu dalam satuan mata uang. Menurut Sohib (2018: 47) pendapatan adalah masuknya aset sebagai hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Bagi korporasi, uang yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut akan meningkatkan nilai aset, yang pada dasarnya akan menumbuhkan modal perusahaan.

Tidak heran bila perusahaan mengalami kesulitan dalam menghitung gaji para pekerja ini karena jumlah pekerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk menghitung gaji sangat singkat dan biasanya dilakukan pada akhir bulan. Setiap perusahaan memiliki sistem pemberian gaji yang berbeda-beda, dimana gaji yang diberikan kepada pekerja juga berbeda sesuai dengan jabatan dan jenjang kepemimpinannya (Muljani, 2020). Masalah gaji atau pendapatan kerja merupakan topik yang menantang dalam menentukan gaji setiap karyawan, apalagi jika perusahaan belum memiliki sistem kompensasi yang menjadi tujuan beban kerja bagi pekerja. Ini benar bahkan jika perusahaan memiliki sistem penggajian yang merupakan tujuan beban kerja

bagi karyawan. Karyawan berusaha keras dengan harapan mendapatkan uang untuk menutupi pengeluaran ini. Menurut Noor (2013), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seorang karyawan bahwa dirinya bangga, senang, diperlakukan dengan adil, dihargai oleh atasannya, dan diperhatikan. Baik secara fisik maupun spiritual, dia akan terpenuhi dengan sempurna.

Perilaku seseorang terhadap pekerjaan mereka merupakan cerminan dari ide dan perasaan mereka tentang pekerjaan mereka. Emosi tentang pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji atau gaji yang diperoleh, kemungkinan kemajuan profesional, hubungan dengan rekan kerja, tempat mencari pekerjaan, sifat pekerjaan, struktur organisasi, dan banyak lagi. Kepuasan kerja adalah topik yang sangat menarik dan signifikan yang telah terbukti sangat bermanfaat bagi kepentingan individu dan bisnis tempatnya bekerja. Karena pemenuhan keinginan setiap karyawan secara terus-menerus, kebahagiaan kerja sangat sulit diukur.

Perusahaan dianggap sebagai salah satu pengelola keuangan yang signifikan dengan berbagai penerapan prinsip ekonomi yang sehat yang biasanya tidak hanya mencari keuntungan perusahaan atau kepentingan bisnis, tetapi juga sumber keuangan yang sangat besar dengan memperhatikan kekayaan pemilik dan karyawan serta menerapkan prinsip ekonomi yang sehat. . bertujuan untuk menumbuhkan nilai perusahaan dengan menggunakan strategi terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, kepada investor. Selain mengutamakan kepentingan manajemen dan pemilik modal, perusahaan juga harus

mempertimbangkan kebutuhan staf, pelanggan, dan lingkungan sekitarnya. Beberapa bisnis terkadang gagal memperhitungkan dan mengabaikannya, gagal menyadari seberapa besar peran lingkungan dalam kelangsungan bisnis (Indraswari dan Astika, 2015).

Bisnis Bintang Tiga Joyo Agung Malang membuat kompor yang dibentuk dan dikembangkan, menyesuaikan keterampilan karyawan dengan pembukaan lapangan kerja, dan menawarkan pelatihan untuk kemajuan kerja sehingga anggota staf dapat meningkatkan kinerja mereka dan menilai tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, produsen kompor bintang tiga mengalami masalah di mana kekurangan bahan baku mempersulit karyawan untuk berproduksi dan menurunkan gaji mereka. Akibatnya, proses penggajian karyawan tertunda secara signifikan, dan setiap karyawan menerima potongan kompensasi yang seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan mereka. Proses penjualannya tidak hanya di dalam kota tetapi juga untuk mengekspor barang-barang yang diproduksi ke luar kota, sehingga pendapatan mereka tidak mengalami penurunan yang parah meski perusahaan kompor bintang tiga, Joyo Agung, sering terlambat mendapatkan bahan baku untuk menopang pendapatan. Karena tidak ada sistem pembayaran otomatis saat ini, pemilik perusahaan secara pribadi membayar gaji setiap karyawan. Proses produksi kerap terganggu dengan seringnya kendaraan beroda melintas di Pabrik Kompor Bintang Tiga Joyo Agung yang terletak di pinggir jalan. Karyawan sering mengeluh, terutama karyawan baru yang menjalani pelatihan proses manufaktur.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul tersebut karena latar belakang tersebut **“PENGARUH PENGGAJIAN DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah penggajian berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Kompor Bintang Tiga?
2. Apakah tingkat kepuasan kerja seorang karyawan di Perusahaan Tungku Bintang Tiga bergantung pada penghasilannya?
3. Apakah penggajian dan pendapatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Kompor Bintang Tiga?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana gaji dan pendapatan Perusahaan Kompor Bintang Tiga mempengaruhi kebahagiaan karyawan dalam bekerja
2. Untuk mengetahui pengaruh penggajian pada kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Kompor Bintang Tiga
3. Untuk mengetahui pendapatan kerja pada kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Kompor Bintang Tiga

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Keunggulan penelitian antara lain:

1. Bagi Perusahaan  
Untuk memajukan pekerjaan karyawan saat ini dan meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan akan bermanfaat bagi Perusahaan Kompor Bintang Tiga.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Untuk tujuan inspirasi atau sebagai panduan bagi para sarjana yang akan menyelidiki masalah yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. et al. 2019. Pengaruh Suhu dan Lama Penyangraian Terhadap Fisik-Kimia Kopi Robusta dan Kopi Arabika. *Inovasi Teknologi Untuk Masyarakat*, pp. 285–299.
- Any Noor., (2013), *Management Event*. Bandung : Alfabeta.
- Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Economix*, 1(1).
- Diawati, Mawadha dan Sugesti, Hesty. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 01;No 01.
- Diawati, P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Pro Mark*, 1(1), 28-51.
- Hasibuan, S. D. R., & Darham, D. (2022). Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(2), 105-114.
- Indraswari, G. A. D., & Astika, I. B. P. (2015). Pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan kepemilikan saham publik terhadap pengungkapan csr. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(1), 289-302.
- Karstoro, M. (2008). *Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Rosalia Indah* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rustan, A. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar* (Doctoral dissertation, Ekonomi).
- Safiudin, M. (2021). *Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Satria Bumi Artha Di Probolinggo* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Sari, A. P. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gaharu Meda* (Doctoral dissertation).
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, D. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (pendekatan kuantitatif)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Tanjung, F. S., & Siagian, M. V. S. E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 4(2), 71-84
- YUPPENTEK, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan dan Mutu Produk terhadap Penjualan Parfum pada PT Aura Essence Indonesia (Studi Kasus pada Outlet Penerbangan Internasional dan Domestik Bandar Udara Soekarno-Hatta). *Jurnal MoZaiK*, 11(1), 54-63.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari te ori ke praktik*.

