

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN, KARAKTERISTIK
INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CAKRA INDO
PRATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh:
ANNISA SOLEHAWATI
NPM 170.111.0041

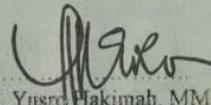
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDIANANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANNISA SOLEHA WATI
Nomor pokok/NPM : 17.01.11.00.41
Jurusan/program studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen sumber daya manusia
Judul skripsi : pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT cakra indo pratama Palembang

Pembimbing skripsi

Tanggal 10-5-2021 pembimbing I: 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN: 0212116401

Tanggal 10-05-2021 pembimbing II: 
Veny Mayasari, SE, MM
NIDN: 0204078902

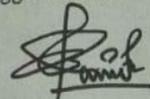
Mengetahui:

Dekan fakultas ekonomi
Tanggal 10-05-2021



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua prodi manajemen
Tanggal 10-05-2021



Mariyati Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

007/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Soleha Wati
Nomor pokok : 17.01.11.0041
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis

Annisa Soleha Wati

Moto Dan Persembahan

Motto:

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan Doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa usaha”

-Annisa soleha wati -

Kupersembahkan untuk:

- **Allah SWT**
- **Ayah dan ibu tercinta**
- **Saudara-saudara ku tersayang**
- **Sahabatku**
- **Para pendidik yang ku hormati**
- **Teman-teman seperjuangan group manajemen angkatan 2017**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya serta shalawat seiring salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi inspirasi dan suri tauladan bagi kami, seluruh islam di dunia ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cakra Indo Pratama Palembang. Adapun penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi dan mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimah kasih yang tulus kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir Hj Nyimas Manisah, MP selaku rektor universitas tridinanti Palembang
2. Ibu. Msy mikial , SE. M Si. Ak.CA. CSRS selaku dekan fakultas ekonomi universitas tridinanti Palembang
3. Ibu mariyam zanariyah SE,MM selaku Ketua jurusan manajemen
4. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM selaku pembimbing utama
5. Ibu Veny Mayasari, SE,MM selaku pembimbing kedua
6. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M,Si selaku pembimbing akademik
7. Seluruh bapak/ibu dosen dan staff fakultas ekonomi universitas tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

8. Pimpinan dan pegawai di PT Cakra Indo Pratama Palembang yang telah memberikan bantuan dukungan serta doanya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku ibunda dan ayahanda. Saudara/i yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan dukungan serta doa yang tak pernah henti untukku.
10. Kepada sahabat dan rekan selama kuliah yang telah memberi semangat sehingga dapat memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasihat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Semoga Allah swt membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniaNya

Palembang, April 2021

Penulis

Annisa Soleha Wati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAM AN PERSETUJUAN	ii
BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Pengupahan.....	6
2.1.1 PengertianKepuasanUpah	6
2.1.2 SistemUpah	6
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	9
2.2 Karakteristik Individu.....	12
2.2.1 Pengertian Kepribadian dan Karakteristik	12
2.2.2 Ciri dan Atribut Kepribadian	13
2.2.3 Ciri Kepribadian Populer	13

2.3 Lingkungan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan.....	18
2.3.3 Hubungan antar Sesama Karyawan	18
2.3.4 Kondisi Kerja	19
2.3.5 Fasilitas Kantor	19
2.4 Kepuasan Kerja.....	19
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	21
2.4.3 Faktor-faktor kepuasan kerja.....	23
2.4.4 Pengukuran kepuasan kerja.....	26
2.4.5 Dampak Kepuasan dan Ketidak puasan Kerja.....	28
2.4.6 Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.5 Penelitian lain yang relevan	30
2.6 Kerangka berfikir.....	32
2.7 Hipotesis penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian.....	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Rancangan Penelitian	34
3.3 Populasi Dan Sampel	35
3.4 Skala Pengukuran	35
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	36
3.5.1 Jenis Data.....	36
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6 Identifikasi Variable.....	37

3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variable.....	38
3.8 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	39
3.8.1 Uji Validitas.....	39
3.8.2 Uji Reabilitas.....	40
3.9 Teknis Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Singkat PT Cakra Indo Pratma Palembang.....	44
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	44
4.1.3 Struktur Perusahaan.....	45
4.1.4 Bagan Organisasi.....	46
4.2 Analisis Data.....	47
4.2.1 Uji Validitas Dan Uji Reabilita.....	47
4.2.2 Analisis Regresiblinier Berganda.....	54
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	57
4.2.4 Uji Hipotesis Statistik.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Dan Saran.....	62
-------------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	29
Table 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
Table 3.3 Instrumen Penelitian.....	37
Table 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengupahan (X1).....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X2).....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Sistem Pengupahan (X1).....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Karakteristik Individu (X2).....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Sistem Pengupahan(X1) Karakteristik Individu (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja(Y).....	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji F	58
Tabel 4.13 Hasil Uji T Secara Parsial	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
Gabar 4.1 Bagan Organisasi.....,	46

ABSTRAK

Annisah Soleha wati, Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusroh Hakimah, MM dan Ibu Veny Mayasari, SE,MM).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cakra indo pratama Palembang (Realme) secara parsial maupun simultan.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Cakra Indo Pratama Palembang (Realme) berjumlah 40 orang. Data dilakukan melalui teknik observasi dan kuesioner, untuk mendapatkan data valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan)

Penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,389 atau 38,9% artinya bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh pengupahan, karakteristik individu dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, imbalan dan budaya kerja. Berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel sistem pengupahan, karakteristik dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dalam penelitian ini adalah PT. Cakra Indo Pratama Palembang (Realme) dapat memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya sistem pengupahan yang tepat waktu, karakteristik individu baik lingkungan kerja efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu berkembang secara pesat.

RIWAYAT HIDUP

Annisa Soleha Wati , lahir di Palembang 17 september 1998 dari bapak Sarto dan ibu Zunaina. Anak ke 1 dari 3 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2011 di SD Negeri 116 Palembang. Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 46 Palembang selanjutnya meyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2017 Di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Penulis

Annisa Soleha Wati

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan, oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini berfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Menurut Handoko (2011:193) kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi pegawai tetapi secara langsung juga mempengaruhi organisasi tempat dimana pegawai tersebut berada, maju mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada pegawai yang ada di dalamnya, untuk itulah, maka organisasi baik profit maupun non profit bahkan organisasi pendidikan senantiasa berusaha mewujudkan kepuasan kerja

pegawainya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap individu dalam menjalani pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan sangat menentukan dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan, jika dalam melaksanakan tugasnya karyawan memiliki kepuasan kerja, maka karyawan tersebut juga akan berperan aktif membangun kondisi lingkungan perusahaan menuju lingkungan kerja kondusif. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaan yang ditekuninya antara lain aspek emosional, karyawan yang keberadaannya sering direndahkan dan dihina dalam organisasi tempatnya bekerja, akan berakibat pada tumbuhnya kebencian atas perilaku yang diterimadari pimpinan atau rekan kerja, sebaliknya jika seseorang yang tergabung dalam sebuah perusahaan mendapat perhatian dari pimpinan, dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan serta memiliki kesempatan yang luas untuk menyusun strategi dan kegiatan kerja perusahaan.

Karyawan sebagai individu memiliki banyak kepentingan dan tujuan dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi, agar karyawan bersedia melaksanakan setiap kegiatan dan tugas dengan penuh tanggung jawab dan perhatian yang tinggi, maka karyawan harus dimuliakan dihormati dan dipuaskan, rasa puas dan bangga dalam bekerja hanya mungkin diraih dengan adanya kepercayaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja terhadap proses kerja dan hasil kerja yang dicapainya. Pemimpin yang mengelola perusahaan tempat dimana karyawan

tersebut bekerja harus mampu membangun sistem komunikasi yang efektif dan mampu mengikat tali silaturahmi yang manusia antara pimpinan dengan karyawan. Rasa hormat menghormati dan saling memberi masukan serta tanggap terhadap keberadaan karyawan dan ketercapaian tujuan merupakan modal yang sangat dibutuhkan dalam membangun tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari keseluruhan derajat suka dan tidak suka karyawan terhadap aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan dasar acuan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya Handoko (2011:196). Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, sedangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam individu yang berbeda-beda, termasuk dalam hal tingkat kepuasan karyawan yang satu berbeda dengan karyawan yang lain. Kondisi demikian selaluterdjadi dalam suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat mempengaruhi para karyawan sebagai individu yang berbeda-beda.

PT. Cakra Indo Pratama Palembang yang bergerak dibidang alat berat, ini memiliki lebih dari 40 orang karyawan, setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Bukan hanya selama jam atau waktu kerja yang ada, tetapi karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati dan mentaati prosedur yang ada agar kinerja yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan sebaliknya perusahaan harus memfasilitasi kinerja karyawan dengan

upah dan keselamatan kerja untuk menunjang kinerja dari karyawan. Yang terjadi di PT. Cakra Indo Pratama Palembang memang memfasilitasi karyawan dengan dengan peralatan keselamatan kerja namun ada beberapa indikator yang belum terpenuhi seperti perusahaan yang menggunakan jasa dari PT.Cakra Indo Pratama Palembang yang kurang perhatian yang terjadi resiko kecelakaan saat bekerja. Hal ini jika dibiarkan akan menimbulkan rasa ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengupahan Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cakra Indo Pratama Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah sistem pengupahan, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang
2. Apakah sistem pengupahan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang

3. Apakah sistem karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Palembang
4. Apakah sistem lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Apakah sistem pengupahan, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang
2. Apakah sistem pengupahan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang
3. Apakah sistem karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang
4. Apakah sistem lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cakra Indo Pratama Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak PT Cakra Indo Pratama Palembang dalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut

kepuasan kerja serta memberikan masukan mengenai berbagai tindakan perbaikan yang mungkin diperlukan agar penerapan sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang pengaruh sistem pengupahan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Palembang.

3. Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya untuk mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2013. *Manajemen Produksi*, edisi keempat. Yogyakarta : BPFE
- Arikunto, Suharsiwi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri*. Yogyakarta :Liberti.
- Handoko,Hani, T, Drs. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Dasar-dasar Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Surabaya :Airlangga Press.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*, buku 1. Jakarta :Salemba Empat
- Luthan, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi
- Mathis, Robert. L dan Jackson, 2016.*Manajemen Sumber daya Manusia Jilid1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ranupandojo, P dan Husnan. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat
- Schuler dan Jackson.2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta :PenerbitErlangga.
- Setyobroto, Sudiby. 2014. *Psikologi Suatu Pengantar, edisike-dua*. Jakarta Percetakan Solo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta :PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sopiah, Dr. MM. M.P.d. 2012. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :Andi