

Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja di PT.
ALX Jaya Tekstil

Skripsi

Oleh

Kemas Mustafa Kamil Darma Putra

2012320169

Bandung

2017

No Kode	: AB PUT h/17
Tanggal	: 11 April 2017
No Ind.	: 7707-FISIP/SKP 33898
Civitas	
Masih/Bek	
Dari	: FISIP

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Kemas Mustafa Kamil Darma Putra
Nomor Pokok : 2012320169
Judul : Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja di PT. ALX Jaya
Tekstil

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 16 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

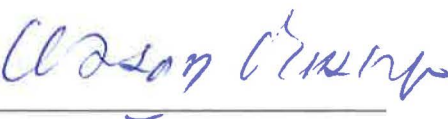
Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phill

: 

Sekretaris

Dr. Hasan Mustafa, MS

: 

Anggota

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja di PT.
ALX Jaya Tekstil

Skripsi

Oleh

Kemas Mustafa Kamil Darma Putra
2012320169

Pembimbing

Dr. Hasan Mustafa, MS

Bandung

2017



**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kemas Mustafa Kamil Darma Putra

NPM : 2012320169

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja di PT. ALX Jaya
Tekstil Bandung.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 22 Desember 2016



Kemas Mustafa Kamil Darma Putra



Abstrak

Nama : Kemas Mustafa Kamil Darma Putra
NPM : 2012320169
Judul : Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja di PT. ALX Jaya
Tekstil Bandung.

Dengan adanya perkembangan ekonomi yang pesat, persaingan usaha pun akan meningkat. Kondisi ini berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan kemampuan para pekerjanya. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut, menjadi suatu hal yang lazim jika sebuah perusahaan akan mempertahankan motivasi kerja daripada pekerjanya. Hal tersebut dilakukan agar produktivitas perusahaan senantiasa terjaga, bahkan mengalami peningkatan.

PT ALX Jaya Tekstil adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Perusahaan tersebut berdiri pada tahun 1997 sebagai sebuah distributor, yang kemudian berkembang menjadi sebuah pabrik industri tekstil pada tahun 2014. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, loyalitas dan motivasi pekerja merupakan hal yang sangat penting. Hal ini menjadi krusial ketika PT ALX Jaya Tekstil berusaha meningkatkan produksi dan mencegah terjadinya turnover.

Secara keseluruhan, PT. ALX Jaya Tekstil memiliki 120 orang karyawan yang tersebar di seluruh divisi. Dengan melakukan penelitian yang berfokus pada hubungan gaji dengan motivasi kerja karyawan, tingkat motivasi karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil akan diketahui. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yang diiringi dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Dalam menganalisis data, teknik analisis korelasi pearson digunakan, dengan dibantu oleh software SPSS. 17.00 for windows. Secara singkat, hasil penelitian persentase gaji menunjukkan angka sebesar 56,04% dan masuk ke dalam kategori cukup dengan interval 52,00% - 67,99%. Sedangkan, hasil penelitian motivasi kerja menunjukkan kombinasi dari teori harapan Victor Vroom $M = 0,66 \times 0,57 \times 0,31$, yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup karena hasil hitung semua unsur memiliki nilai sebesar 0,12 dan termasuk kategori cukup. Selain itu, dengan analisis korelasi pearson antara gaji dengan motivasi kerja karyawan, ditemukan angka sebesar 0,277 dan berada pada interval $\geq 0,2 - < 0,4$ yang masuk ke dalam kategori tidak erat.

Berdasarkan hasil penelitian, sebuah hipotesis dapat dirumuskan, yaitu: "terdapat hubungan antara gaji dengan motivasi kerja karyawan". Untuk menguji hipotesis diatas, digunakan uji t dan ditemukan nilai $t_{hitung} 2,098 > 2,00575$ sehingga nilai t_{hitung} tersebut berada di daerah penolakan H_0 dan menerima H_1 . Hal ini dapat diartikan bahwa benar terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan motivasi kerja karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil. Dengan demikian, jika PT. ALX Jaya Tekstil ingin meningkatkan motivasi kerja karyawannya, maka peningkatan gaji merupakan cara yang tepat untuk mendapatkannya.

Kata Kunci : Gaji, Motivasi Kerja



Abstract

Name : Kemas Mustafa Kamil Darma Putra
Student Number : 2012320169
Title : Correlations between Salary and Working Motivations at PT. ALX Jaya Tekstil Bandung

Competition between companies will rise in parallel with the rapid economic development. This condition will certainly affect the company's ability to manage and maintain the ability of their employees. By realizing the importance of that matter, it is common for a company to maintain the motivation of their employees to be always at the highest level. It is crucial for the company to do so in order to maintain or even increase the productivity of the company.

PT ALX Jaya Tekstil is a company that engaging in the textile industry. The company was established in 1997 as a distributor, which then developed into a textile factory in 2014. As a developing company, the loyalty and motivation of work of their employees becomes very important. This becomes crucial when PT ALX Jaya Tekstil is trying to improve their productivity and prevent turnover.

In total, PT. ALX Jaya Tekstil has 120 employees spread across the divisions. By researching and focusing on the relationship of salary with work motivation, the motivation level of employees at PT. ALX Jaya Textiles will be obtained. The research will be conducted by using correlational method, which will be complemented by data collection through questionnaires and documentation studies. In analyzing the data, Pearson Correlation analysis technique will be utilized and assisted by SPSS software. 17,00 for windows.

In short, the research of the salary percentage figure shows 56.04% and falls under the category of "fair" by having an interval of 52.00% - 67.99%. As for the research of the work motivation, it shows a combination of expectancy theory of Victor Vroom $M = 0,66 \times 0,57 \times 0,31$ which means that the work motivation falls under the category of "fair" since all calculating result elements have a value of 0,12. In addition, the Pearson Correlation analysis between salary and work motivation, has resulted in the figure of 0.430 and exist within the interval of $\geq 0,2 - < 0,4$, which falls under the "loose" category.

In accordance with the result, a hypothesis can be formulated as follows: "there is a significant correlation between salary and work motivation". In order to validate the aforementioned hypothesis, the T test has to be conducted. In result, $2,098 t_{hitung} > 2.00575$ value was discovered and the value were located in the rejection area of the H_0 and accepted the H_1 . This equation has truly showed the significant correlation between the salary and employee motivation in PT. ALX Jaya Tekstil. Thus, if PT. ALX Jaya Tekstil aim to increase the motivation level of the employees, the increase of the salary is the right way to obtain it.

Keywords: Salary, Working Motivation.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan Karunia-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja di PT. ALX Jaya Tekstil Bandung”**. Skripsi ini peneliti susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S-1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan .

Dalam penyusunan Skripsi ini peneliti banyak dibantu oleh beberapa pihak, terutama pihak yang selalu mendampingi penulis dalam menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini agar menjadi lebih baik, yang selalu memberikan motivasi dan semangat, membimbing penulis tanpa ada keluh kesah, penulis mengucapkan terima kasih yaitu kepada yang terhormat :

1. Kepada Ibu tercinta Elin Sitti Nurwulan;
2. Bapak Dr. Hasan Mustafa, Drs., M.S. selaku pembimbing skripsi;
3. Roderick Siregar, Andrew Setiana, Kristoforus adit, Stephanie Olivia, Renaldo Adhitya, Kevin Mamusung;
4. Grup Koran Bagudung.

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan peneliti. Maka peneliti mengaharapkan saran dan kritik yang dapat membantu peneliti. Terima kasih.

Bandung, 22 Desember 2016

Kemas Mustafa Kamil Darma Putra



DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Pengertian Gaji	15
2.2.1 Jenis-Jenis Gaji	16
2.2.2 Tujuan Gaji	18
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Gaji	19
2.2.4 Syarat Gajih yang Baik	20
2.3 Pengertian Motivasi	22
2.3.1 Teori Motivasi	24
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	29
2.4 Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Pegawai	30
2.5 Penelitian Terdahulu	31

2.6 Hipotesis Penelitian	32
--------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Metode Penelitian	35
3.3 Model Penelitian.....	36
3.4 Operasional Variabel	37
3.4.1 Variabel Gaji.....	38
3.4.2 Variabel Motivasi Kerja	39
3.5 Populasi dan Sampel.....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.7.1 Uji Validitas.....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.8 Teknik Analisis Data	46
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	47
3.8.2 Analisis Korelasi Pearson.....	52
3.8.3 Uji Signifikansi Korelasi	53

BAB IV SUBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. ALX Jaya Tekstil	55
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	57
4.3 Organisasi Perusahaan.....	57
4.4 Uraian Tugas.....	58
4.5 Sistem Penggajian Karyawan	60
4.6 Prosedur Penggajian Karyawan.....	61
4.7 Lokasi Penelitian	62

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Profil Responden	63
5.2 Analisis Variabel Gaji	68

5.3 Motivasi Karyawan.....	78
5.3.1 Analisis <i>Expectancy</i> Responden.....	78
5.3.2 Analisis <i>Intrumentality</i> Responden	83
5.3.3 Analisis <i>Valency</i> Responden	87
5.4 Analisis Hubungan	94
5.4.1 Analisis Hubungan Gaji dengan Motivasi Kerja	95
5.4.2 Analisis Hubungan Sikap terhadap Gaji dengan Motivasi Kerja ..	97
5.4.3 Analisis Hubungan Usia dengan Motivasi Kerja.....	99
5.4.4 Analisis Hubungan Jenis Kelamin dengan Motivasi Kerja	101
5.4.5 Analisis Hubungan Lama Kerja dengan Motivasi Kerja	103
5.4.5 Analisis Hubungan Sikap Terhadap Gaji dengan Gaji	105
5.5 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas.....	106
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	109
6.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> Karyawan PT. ALX Tahun 2012-2014.....	3
Tabel 1.2 Pencapaian Target Kerja Karyawan Setiap Hari Kerja.....	4
Tabel 3.1 Panduan Skor/ Bobot Nilai Jawaban responden	48
Tabel 3.2 Kategori Interpretasi Skor.....	49
Tabel 3.3 Kategori Interpretasi Skor.....	52
Tabel 3.4 Keeratan hubungan	53
Tabel 5.1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.....	63
Tabel 5.2 Jumlah responden berdasarkan umur	64
Tabel 5.3 Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan	65
Tabel 5.4 Jumlah responden berdasarkan tingkat lama bekerja.....	65
Tabel 5.5 Jumlah responden berdasarkan besaran gaji	66
Tabel 5.6 Gaji yang diterima dari Perusahaan	68
Tabel 5.7 Sikap terhadap Gaji yang Memenuhi Kebutuhan Liburan.....	69
Tabel 5.8 Sikap Terhadap Gaji Sesuai dengan Tenaga, Pikiran yang di Keluarkan.....	70
Tabel 5.9 Sikap terhadap Gaji yang di Terima Sesuai dengan Pasaran Gaji Perusahaan Lain.....	71
Tabel 5.10 Sikap terhadap Kenaikan Besaran Gaji Sesuai dengan Tenaga, Pikiran, Waktu yang di Kekuarkan.....	72
Tabel 5.11 Sikap terhadap Sistem Penggajian	73
Tabel 5.12 Sikap terhadap Ketepatan dalam Menerima Gaji	74
Tabel 5.13 Sikap terhadap Gaji yang diberikan Sesuai Jabatan.....	74
Tabel 5.14 Sikap terhadap besaran Gaji Sesuai dengan Pengalaman Kerja	75
Tabel 5.15 Kategori Interpretasi Skor.....	77
Tabel 5.16 Ringkasan Pernyataan Responden Terhadap Gaji di PT. ALX Jaya Tekstil.....	77
Tabel 5.17 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Saya Dapat Menyelesaikan Tugas yang Diberikan dengan Usaha yang Dilakukan	79

Tabel 5.18 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Saya Dapat Menyelesaikan Tugas yang Diberikan dengan Pengalaman yang Saya Miliki.....	80
Tabel 5.19 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Saya Terbantu Dalam Menyelesaikan Tugas dengan Pendidikan yang Saya Miliki.....	81
Tabel 5.20 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Saya Terbantu dalam Menyelesaikan Tugas dengan Fasilitas yang Tersedia	82
Tabel 5.21 Pernyataan Responden Pada Pernyataan jika Pekerjaan Terselesaikan dengan Baik, Maka Anda Akan Mendapatkan Pujian.....	83
Tabel 5.22 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Pekerjaan Terselesaikan dengan Baik, Maka Anda akan Mendapatkan Kenaikan Gaji	84
Tabel 5.23 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Pekerjaan Terselesaikan dengan Baik, Maka Tingkat Tanggung Jawab yang Diberikan Kepada Anda Semakin Besar	85
Tabel 5.24 Pernyataan Responden Pada Pernyataan jika Pekerjaan Terselesaikan dengan Baik, Maka Anda Akan Mendapatkan Promosi Jabatan.....	86
Tabel 5.25 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Saya Akan Mendapatkan Pujian dari Atasan Ketika Menyelesaikan Tugas Sangat Penting.	87
Tabel 5.26 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Mendapat Kenaikan Gaji Ketika Menyelesaikan Tugas dengan Baik Sangat Penting	88
Tabel 5.27 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Mendapatkan Promosi Jabatan Ketika Menyelesaikan Tugas Sangat Penting	89
Tabel 5.28 Pernyataan Responden Pada Pernyataan Mendapatkan Insentif dari Perusahaan Sangat Penting	90
Tabel 5.29 Kategori Interpretasi Skor.....	91
Tabel 5.30 Ringkasan Pernyataan Responden Motivasi di PT. ALX Jaya Tekstil.....	92
Tabel 5.31 Uji Korelasi Gaji dengan Motivasi Kerja	95
Tabel 5.32 Uji Signifikansi Korelasi.....	96
Tabel 5.33 Uji Korelasi Sikap terhadap Gaji dengan Motivasi Kerja.....	97

Tabel 5.34 Uji Signifikansi Korelasi Sikap terhadap Gaji dengan Motivasi Kerja.....	98
Tabel 3.35 Uji Korelasi Usia dengan Motivasi Kerja.....	99
Tabel 5.36 Uji Signifikansi Korelasi Usia dengan Motivasi Kerja.....	100
Tabel 3.37 Uji Korelasi Jenis Kelamin dengan Motivasi Kerja.....	101
Tabel 5.38 Uji Signifikansi Korelasi Jenis Kelamin dengan Motivasi Kerja ..	102
Tabel 3.39 Uji Korelasi Lama Kerja dengan Motivasi Kerja	103
Tabel 5.40 Uji Signifikansi Korelasi Lama Kerja dengan Motivasi Kerja	104
Tabel 3.41 Uji Korelasi Sikap Terhadap Gaji dengan Gaji	105
Tabel 5.42 Uji Signifikansi Korelasi Sikap terhadap Gaji dengan Gaji	106
Tabel 5.43 Uji Validitas Sikap terhadap Gaji	107
Tabel 5.44 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	107
Tabel 5.45 Uji Reliabilitas	108



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	36
Gambar 3.2 Garis Kontinum	49
Gambar 3.2 Garis Kontinum	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. ALX Jaya Tekstil.....	58
Gambar 5.1 Garis Kontinum	78
Gambar 5.2Garis Kontinum	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Hubungan Antara Gaji Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT ALX Jaya Tekstil.....	114
Lampiran 2 Tabel Induk.....	118
Lampiran 3 Kode Data Demografi Responden.....	119
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	120
Lampiran 5 Hasil Uji Korelasi Pearson	121
Lampiran 8 Signifikansi Korelasi (Uji T).....	122



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan usaha yang semakin ketat dalam era globalisasi dirasakan oleh setiap perusahaan. Tak heran jika setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan diharuskan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang, yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai, untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan dengan tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan.

Guna mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Penekanan pada faktor sumber daya manusia, bukan berarti faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan, melainkan sumber daya manusia merupakan unsur pelaksana. Mereka merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian khusus, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2006:90).

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Hal ini

dikarenakan manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Keberhasilan sebuah perusahaan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran dapat tercapai.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan, pihak perusahaan harus dapat mengelola secara efektif baik dari segi kualitas, maupun kuantitas. Hal ini diproyeksikan perusahaan, salah satunya, melalui gaji yang diberikan pihak perusahaan terhadap sumber daya manusia berkualitas. Gaji adalah uang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2002:155). Gaji dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk menarik minat dari sumber daya manusia yang potensial untuk dapat bergabung atau bertahan pada satu perusahaan guna memajukan perusahaan tersebut.

Ditinjau dari segi sumber daya itu sendiri, secara rasional mereka akan melakukan pertimbangan terhadap gaji yang ditawarkan atau diberikan oleh perusahaan sebagai nilai karya mereka. Jika menurut mereka besaran gaji dari perusahaan dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka sumber daya manusia akan merasa puas sehingga besar kemungkinan akan bergabung atau bertahan pada satu perusahaan tersebut dan begitu pun sebaliknya. Perusahaan memberikan gaji sebagai bentuk strategi untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang diukur dari pencapaian kinerja sumber daya manusia di

perusahaan tersebut. Menurut Martoyo (2000:91), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama.

PT. ALX Jaya Tekstil adalah sebuah perusahaan swasta di kawasan industri Kabupaten Bandung yang memproduksi kain dengan tujuan pemenuhan kebutuhan pasar dalam negeri, PT. ALX Jaya Tekstil memiliki 120 orang karyawan, adapun waktu kerja pada PT. ALX Jaya Tekstil selama 5 hari dalam seminggu (Senin–Jum'at) selama 8 jam per hari. Namun, jika ada pekerjaan tambahan, hal tersebut merupakan tanggung jawab PT. ALX untuk memberikan upah lembur.

Para karyawan PT. ALX Jaya Tekstil dalam setiap tahunnya terjadi *turnover* karyawan yang cukup tinggi, rata-rata *turnover* karyawan setiap tahunnya mencapai kurang lebih 27 orang, Lebih jelasnya, data *turnover* karyawan selama tiga tahun terakhir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT. ALX Jaya Tekstil Tahun 2012-2014

<i>Turnover Karyawan</i>	Tahun		
	2012	2013	2014
Karyawan masuk	25	15	36
Karyawan keluar	33	17	31
Rata-rata <i>Turnover</i> Karyawan	27		

Sumber : Laporan Administrasi PT. ALX tahun 2015

Tingginya *Turnover* Karyawan pada PT. ALX dari tahun 2012-2014 mengindikasikan bahwa, penilaian karyawan terhadap salah satu faktor kepuasan kerja, yaitu gaji dinilai tidak sesuai, baik secara internal dan eksternal sehingga

mereka melakukan pencarian kerja di perusahaan lain yang mereka anggap dapat memberikan gaji yang lebih tinggi.

Selain itu, ditinjau dari kinerja karyawan, hal ini dimungkinkan terjadi karena motivasi kerja karyawan tergolong rendah sehingga mempengaruhi perilaku kerja mereka. Kinerja karyawan sering mengalami permasalahan pada efektivitas kerja yang masih tergolong rendah sehingga berdampak terhadap pencapaian target kerja perusahaan. Lebih jelasnya, kinerja karyawan dapat dilihat dari data perbandingan antara pencapaian dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pencapaian Target Kerja Karyawan Setiap Hari Kerja

Jenis Pekerjaan	Realisasi	Target
<i>Twisting</i> (penggulungan benang)	8 bobbin	10 bobbin
Tenun	7 palet	10 palet
Celup (pewarnaan)	12 roll	15 roll

Sumber : Laporan Bagian Produksi PT. ALX Jaya Tekstil

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, dari setiap kewajiban atau target kerja per hari kerja karyawan tidak dapat mencapainya. Gagalnya karyawan dalam mencapai target kerja menandakan bahwa, motivasi kerja karyawan tergolong rendah sehingga mereka tidak bersemangat dalam bekerja. jika hal tersebut tetap berlangsung, maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Merujuk pada penjabaran awal peneliti, gaji yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi terhadap kualitas kerja dari karyawan tersebut. Pada praktiknya di Indonesia, secara sederhana motivasi kerja dari karyawan atau pekerja di banyak perusahaan dipengaruhi oleh gaji yang sesuai dengan upah minimum kota, jaminan sosial seperti BPJS, tunjangan, dan kualitas manajemen

dari perusahaan dalam mengelola karyawan. Jika perusahaan berkembang, maka unsur pengelolaan SDM serta kesejahteraan karyawan akan turut berkembang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara Gaji dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil”**

1.2 Perumusan Masalah

Tingginya *Turnover* Karyawan, serta tidak tercapainya target di PT. ALX Jaya Tekstil disebabkan oleh anggapan karyawan terhadap gaji perusahaan yang tidak adil secara internal dan eksternal. Hal ini dapat mengakibatkan keberlangsungan hidup perusahaan serta perkembangan perusahaan menjadi terhambat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja lebih baik. Salah satunya dapat melalui pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja dan kebutuhan hidup bagi karyawan. Dalam pemberian gaji oleh perusahaan, mereka harus memperhatikan faktor-faktor yang memotivasi kinerja agar pemberian gaji dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gaji yang diberikan oleh PT. ALX Jaya Tekstil terhadap karyawan?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil?

3. Apakah ada hubungan antara gaji dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian gaji pada karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil.
3. Untuk mengetahui hubungan gaji dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. ALX Jaya Tekstil.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi keilmuan, khususnya yang berkaitan dengan pemberian gaji dan motivasi kinerja karyawan, umumnya bagi keilmuan administrasi bisnis.

2. Bagi penulis

Sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh ujian strata satu (S1) di Universitas Katolik Parahyangan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis, serta sebagai proses belajar dalam mempraktikkan keilmuan yang pernah dipelajari dengan keadaan di lapangan.

3. Bagi pihak lain

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama, serta sebagai sumbangan pemikiran dalam mengungkapkan permasalahan yang terjadi di perusahaan yang menjadi objek penelitian dan perusahaan umum lainnya.