

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN UPAH MINIMUM DENGAN KINERJA KARYAWAN PT.WMA (WIJAYA MANDIRI ABADI) SURABAYA

Rakryan Adi Mas Bagus Priyo Ambodo

Fakultas psikologi, Universitas 45, Surabaya-Indonesia

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang berkaitan dengan upah dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah korelasional. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 responden, dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian pada hipotesis melalui teknik analisis korelasi *product moment* menunjukkan skor korelasi kinerja karyawan dengan persepsi terhadap pemberian upah minimum sebesar $r = 0,785$ dengan $p = 0$. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (persepsi terhadap pemberian upah minimum) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Kesimpulan penelitian ini adalah berdasar hasil pengujian bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan PT. WMA Surabaya.

Kata kunci : Persepsi, upah minimum, kinerja karyawan

ABSTRACT

The theory used in this research is theories management of human resources and organization pertaining to wages and employee performance. The method used in this quantitative study using survey approach, this type of research is correlational. Data collection method was conducted using scale likert. Data analysis methods used by statistical analysis. The population in this research were 42 respondents, with saturated sampling technique. The results of the study on hypothesis through technique correlation analysis product moment show a score correlation of employee performance with perceptions of the minimum wage of $r = 0,785$ with $p = 0$. Extent of signification correlation $p = 0$ ($p < 0.05$) indicate that there was a correlation a positive and significant between variables X (perceptions of the minimum wage) variable Y (performance employees). Conclusion of this research is based the results of testing that a significant relation exists between perceptions of the minimum wage with the performance of an employee of PT. WMA Surabaya.

Keyword : Perception, minimum wage, employee performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat dewasa ini terutama dalam bidang teknologi menjadikan menurunnya penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Diketemukannya mesin-mesin serta penggunaannya telah mendesak fungsi tenaga manusia di dalam bekerja. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang sangat penting, betapun sempurnanya peralatan dan mesin kerja suatu perusahaan, maka keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Melihat kenyataan demikian maka setiap perusahaan akan memperlihatkan kualitas sumberdaya manusia yang menjadi sumber penggerak perusahaan. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia adalah dengan melihat prestasi dan hasil kerja atau produktivitasnya.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan dan tidak lepas dari peranan karyawan. Salah satu faktor penting yang dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya kinerja karyawan yang rendah akan menghambat atau mengganggu tercapainya tujuan perusahaan (Djati, 2013:96)

Tenaga kerja yang berprestasi biasanya memiliki perilaku produktif yang merupakan perpaduan dari semua faktor yang dapat memengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, yaitu faktor individu dan lingkungan. Namun kenyataannya kinerja karyawan di Indonesia masih rendah, dari segi kualitas relatif masih rendah dibanding dengan

potensi yang dimiliki (Sudarmanto, 2014:113). Demikian pula dari segi kualitas hasil produksi tenaga kerja Indonesia masih rendah. Sebagai bukti, adanya kecenderungan para konsumen yang lebih memilih produk luar negeri dari pada produk Indonesia yang diantaranya disebabkan anggapan konsumen bahwa kualitas produk dalam negeri lebih rendah dibandingkan produk luar negeri.

Gibson (2012:114) mengatakan bahwa karyawan akan berhasil menjalankan tugas ketika karyawan yakin akan kemampuan yang di milikinya, dengan kesadaran dan pengalaman akan potensi tersebut karyawan dalam menjalankan tugas lebih mantap, tenang sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan tercapai, sebaliknya karyawan yang kurang percaya dengan kemampuannya akan banyak bertanya, mudah mengeluh dan cenderung ragu-ragu dalam bertindak atau bekerja sehingga apa yang dihasilkan kurang memuaskan.

Indikasi rendahnya kinerja karyawan juga ditunjukkan adanya laporan yang menyebutkan, bahwa hasil produktivitas tenaga kerja di Indonesia dibandingkan negara lain di kawasan Asia masih tergolong rendah. Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa besarnya jumlah sumber daya manusia yang tersedia di Indonesia ternyata tidak menjamin tingginya kinerja karyawan, artinya ada faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di Indonesia.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di Indonesia adalah tingkat pendidikan dimana 75% tenaga kerja di Indonesia adalah tamatan Sekolah Dasar, tingkat keterampilan yang relatif rendah terutama pada penguasaan teknologi modern, sikap yang merasa cepat puas terhadap hasil yang dicapai

dan cenderung belum mengembangkan budaya kualitas dan produktivitas, masih rendahnya tingkat upah, lingkungan dan kondisi kerja yang kurang nyaman serta jaminan sosial, keamanan, serta kesehatan kerja yang cenderung sering diabaikan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tingkat yang diinginkan sehingga dapat mendukung tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi yaitu, dengan adanya pemenuhan kebutuhan oleh pihak perusahaan, baik itu berupa kebutuhan ekonomi, psikologis, maupun kebutuhan sosial. Salah satu bentuk usaha perusahaan adalah dengan pemberian upah minimum (Mulyasa, 2012:127).

Upah minimum sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Besar kecilnya imbalan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila upah minimum diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Implementasinya adalah kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebutlah yang menyebabkan kinerja karyawan, tetapi jika upah minimum diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kinerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan akan menurun (Ruky Achmad, 2013:224). Selain itu upah minimum yang baik adalah upah minimum yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang ada, sehingga memungkinkan organisasi untuk memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku serta produktif bagi kepentingan organisasi. Apabila organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan upah

minimum yang memuaskan, organisasi tidak hanya akan kehilangan tenaga-tenaga kerja dan sasaran perusahaan tidak tercapai.

Sebab akibat antara upah minimum dan kinerja karyawan terjadi karena pemberian upah minimum kepada karyawan akan menciptakan persepsi terhadap upah minimum. Persepsi terhadap upah minimum yang sesuai berpengaruh terhadap munculnya kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terpacu meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kerja itulah yang kemudian disebut dengan kinerja karyawan.

Beberapa kasus tentang ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa upah minimum yang kurang baik selalu menjadi prediktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja. Hal ini didukung Therialut (dalam Sudarmanto, 2014:169) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Ketika imbalan tidak diberikan sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan biasanya hal inilah yang meimbulkan ketidakpuasan kerja kemudian menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Glueck (Kertanegara, 2010:167) mengemukakan bahwa upah minimum merupakan salah satu sasaran penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan. Upah minimum sangat penting dalam dunia usaha. Hampir

semua badan usaha mempunyai kebijakan untuk memberikan upah minimum kepada karyawannya. Selain diberikan dalam bentuk uang atau materi fisik yang lain.

Upah minimum yang diberikan perusahaan bersifat material dan non material dipersepsikan karyawan berdasarkan harapan, pengalaman dan kebutuhan. Apabila upah minimum yang diterima sesuai dengan hasil kerja, maka persepsi mereka akan menjadi positif. Apabila upah minimum tidak sesuai dengan hasil kerja dan tenaga yang mereka berikan kepada perusahaan, maka timbul kekecewaan dan rasa tidak adil sehingga bisa memunculkan persepsi negatif. Apabila karyawan mempunyai persepsi positif maka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga prestasi meningkat, tetapi apabila negatif akan timbul ketidakpuasan sehingga prestasi menurun dan mengakibatkan produktivitas menjadi macet.

Sehubungan dengan hal-hal yang telah diuraikan di atas, dan mengingat pentingnya dengan kinerja karyawannya, untuk itu penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian, dan penulis mengambil judul mengenai : Hubungan Antara Persepsi terhadap Pemberian Upah minimum dengan Kinerja karyawan di PT. WMA (Wijaya Mandiri Abadi) Surabaya. Dikarenakan di dalam perusahaan tersebut terdapat kesenjangan persepsi terhadap pemberian upah minimum yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Atas dasar wawancara kepada beberapa orang karyawan PT. WMA Surabaya menyatakan bahwa upah minimum yang diterima masih minim. Dan berdasarkan observasi kepada beberapa orang karyawan PT. WMA Surabaya dapat dinyatakan bahwa kinerja mereka kurang bagus.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan PT. WMA Surabaya.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mencari bukti empiris apakah ada hubungan antara persepsi pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan PT. WMA Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara persepsi pemberian upah minimum terhadap kinerja karyawan, guna memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

2. Secara Praktis

Sebagai kerangka acuan dan menambah pengetahuan kepada karyawan dengan adanya pemberian upah minimum, karyawan bisa lebih termotivasi untuk lebih berprestasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi hal yang sangat penting.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja karyawan

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat

diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Basri (2014:14), suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Gibson (2012:127), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu . Kinerja karyawan ini

merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Saydam (2010:221), definisi kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam Kertanegara 2010:221) mengartikan kinerja karyawan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja karyawan diartikan sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya tidak dapat disamakan dengan individu lain sebab kesuksesan yang dicapai oleh individu tersebut menurut ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan yang didasari oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri menurut ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu :

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seseorang. Kinerja karyawan yang baik

atau buruk dalam pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan seseorang. Tiffin dan Cormick (dalam Djati, 2013:109) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Personal
Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan seringkali sudah ada sebelum individu tersebut memasuki lingkungan kerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah bakat, karakter kepribadian, karakter fisik, minat, motivasi, pendidikan, pengalaman kerja dan latar belakang budaya.
2. Faktor Situasional
Bersumber dari faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang secara potensial mempengaruhi kinerja karyawannya. Variabel ini dapat dibedakan lagi menjadi faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial serta organisasi.

Menurut Gibson (2012:114) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2011:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektifitas dan efisiensi : bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai,

kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas : sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin : taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif : berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat tiga indikator menurut (Robbins, 2011:260), yaitu :

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu : Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

B. Persepsi Terhadap Pemberian Upah minimum

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses diterimanya rangsang (obyek, kualitas, hubungan antara gejala, maupun peristiwa) sampai rangsangan itu disadari dan dimengerti (Ruky Achmad, 2013:137). Karena persepsi bukan suatu penginderaan, maka ada penulisan yang menyertakan persepsi sebagai penafsiran pengalaman. Persepsi sebagai upaya-upaya yang dilakukan untuk mengintergrasikan sensasi ke dalam persepsi itu untuk mengenali dunia.

Persepsi sebagai suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu merupakan suatu proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Akan tetapi proses itu tidak akan berhenti sampai disitu saja. Stimulus yang akan diterima kemudian tidak akan berhenti sampai disitu saja. Stimulus yang akan diterima kemudian akan diteruskan ke pusat susunan syaraf yaitu otak dan terjadilah suatu proses psikologis, sehingga individu menyadari apa yang dilihat dan apa yang didengar. Proses psikologis tersebut dinamakan persepsi.

De Vito, Joseph, (2012:114) mengemukakan bahwa persepsi adalah daya pengenal benda, kualitas atau hubungan serta perbedaannya melalui proses mengamati, mengetahui dan mengartikan setelah panca indera mendapat rangsangan. Persepsi dipengaruhi oleh keadaan otak, keadaan jiwa dan pengaruh lingkungan sosial budaya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai persepsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pendapat atau opini sebagai pemberian

arti terhadap obyek persepsi yang timbul setelah melalui proses penginderaan, menginterpretasikan dengan menggabungkan data-data indera yang dimiliki individu dan memberikan penilaian baik itu menyimpulkan atau menafsirkannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Walgito sebagaimana dikutip oleh Munandar, (2011:141) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menjadi dua faktor yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi persepsinya. Faktor internal memiliki dua sumber, yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan individu dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi persepsinya. Segi psikologisnya mencakup didalam pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana persepsi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: pertama, stimulus itu sendiri, kejelasan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan persepsi tanpa distorsi. Kedua, lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses persepsi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

Krech dan Crutchfield (Ruky Achmat, 2013:96) mengatakan bahwa persepsi dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

- a. Faktor fungsional, yaitu faktor bersifat personal, misalnya kebutuhan individu, pengalaman masa lalu, kepribadian, jenis kelamin, dan hal-hal yang bersifat subjektif.
- b. Faktor struktural, yaitu faktor diluar individu, misalnya lingkungan keluarga hukum yang berlaku, nilai-nilai dimasyarakat, budaya dan norma sosial.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor internal yang meliputi segi jasmani, segi psikologis, dan faktor-faktor eksternal yang meliputi stimulus dan lingkungan dimana persepsi itu berlangsung. Selain itu faktor yang mempengaruhi persepsi yang lain, yaitu faktor fungsional meliputi individu, pengalaman masa lalu, serta faktor struktural yang meliputi lingkungan keluarga, hukum yang berlaku, nilai masyarakat budaya dan norma sosial.

3. Pengertian Upah dan Gaji

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Pendistribusian ini ada yang berdasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup (Sudarmanto, 2014:201).

Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Flippo (2010:135) mengartikan upah sebagai harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Hal ini berarti upah adalah hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk financial. Upah sebagai balas jasa

yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Menurut Randall (2012:121) gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan atas dasar peraturan seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap. Sebenarnya bukan saja waktunya yang tetap, tetapi secara relatif banyaknya upah itupun sudah pasti jumlahnya.

Dengan demikian perbedaan antara upah dan gaji adalah, gaji sebenarnya upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Jelaslah di sini bahwa perbedaan pokok antara upah dengan gaji adalah jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah.

4. Pengertian Upah minimum

Metode pemberian upah minimum merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian upah minimum karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Menurut Sarwoto (2012:93). Upah minimum merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Upah minimum sebagai perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain.

Menurut Cascio (dalam Djati, 2013:108) upah minimum adalah sesuatu yang dihargai dan diinginkan karyawan sebagai hasil kerjanya. Upah minimum adalah pendorong bagi karyawan sebagai nilai tukar dari perilaku kerja. Nilai tukar sebagai hasil dari perilaku kerja inilah yang merupakan suatu perwujudan dari kerja seseorang sebagai bentuk penghargaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa upah minimum merupakan bentuk penghargaan atau sebagai sarana motivasi berupa perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan kepada para pekerja agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

a. Maksud dan Tujuan Pemberian Upah minimum

Tujuan utama dari upah minimum adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, upah minimum merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghargai persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Amstrong (dalam Saydam, 2010:142) menyatakan tujuan pemberian upah minimum sebagai sasaran utamanya adalah:

- 1) Untuk mendorong para karyawan agar merasa bahwa mereka mempunyai hubungan erat dengan perusahaan dengan mengembangkan rasa kepentingan bersama bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Untuk mendorong perhatian dan pemahaman lebih besar terhadap

kegiatan perusahaan dan lingkungan operasinya diantara para karyawan.

- 3) Untuk mendorong kerjasama yang baik antara pemimpin dan para karyawan.
- 4) Untuk mengakui bahwa para karyawan mempunyai hak memperoleh keuntungan yang telah mereka bantu untuk mencapainya.
- 5) Untuk menunjukkan keinginan baik dari perusahaan kepada para karyawan.

Saydam, (2010:148) mengemukakan bahwa system upah minimum yang baik akan dicapai dengan tujuan:

- 1) Menghargai kinerja karyawan
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan. Hal di atas menunjukkan bahwa upah minimum merupakan suatu peranan yang sangat penting sebagai suatu penghargaan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Sejalan dengan pendapat diatas, Beach (dalam Kertanegara, 2010:106) mengemukakan manfaat dan tujuan upah minimum sebagai berikut:

- 1) Mencari tenaga kerja yang sesuai jenis pekerjaan dan minat terhadap pekerjaan yang dilakukan disuatu perusahaan dengan melihat upah minimum rata-rata yang diberikan.
- 2) Merangsang program-program upah minimum dengan cara evaluasi jabatan, skala pembayaran, klasifikasi karyawan, dan memungkinkan manajemen mengaktualkan upah.
- 3) Mempertahankan tenaga kerja yang ada.
- 4) Mendorong pekerja agar berprestasi lebih baik (sebagai motivator)

Menurut Davis (2011: 213) tujuan pemberian upah minimum adalah untuk

meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial yang melebihi upah dan gaji dasar.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pemeberian upah minimum adalah suatu pemberian motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

b. Persyaratan upah minimum

Sebelum penyelenggaraan sistem upah minimum ada beberapa sifat dasar yang harus dipenuhi agar sistem upah minimum tersebut berhasil atau mencapai sasaran.

Kertanegara,(2010:114) menyatakan agar upah minimum tersebut mencapai sasaran harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan.
- 2) Penghargaan yang diterima pegawai hendaknya langsung menaikkan output dan efisien.
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan hati-hati.

Sedangkan Ruky (2013:117) mengemukakan ada lima syarat standar yang harus dipenuhi dalam sistem upah minimum, antara lain:

- 1) Perusahaan harus mempunyai patokan upah/gaji yang sudah cukup tinggi untuk sektor industri yang bersangkutan. Jika patokan upah masih dibawah pasar, sistem upah

- minimum akan selalu dicurigai oleh pekerja.
- 2) Pekerja yang dicakup oleh sistem upah minimum ini harus memberikan hasil yang biasa diukur dan lebih baik dengan cara bekerja lebih keras atau lebih cerdas. Bila perbaikan dicapai dengan cara lain, sistem upah minimum itu salah sasaran.
 - 3) Produktivitas yang tinggi harus disambut oleh manajemen, atasan dan sesama pekerja. Jangan sampai semangat kerja menjadi merosot kembali karena atasan dan teman-teman ternyata malahan menyambut dingin dan dengan rasa iri setiap perbaikan yang dicapai.
 - 4) Pimpinan perusahaan harus bersedia melakukan investasi, baik dalam bentuk waktu maupun dana untuk mengelola sistem ini, dan menyerahkan uang upah minimum pada waktunya kepada pekerja.
 - 5) Pimpinan perusahaan harus tahu betul apa yang ingin mereka capai melalui program upah minimum tersebut.

Randall (2012:129) mengemukakan karakteristik yang harus ada pada upah minimum adalah:

- 1) Memadai (*Adequency*), yaitu memiliki nilai yang berarti secara fisik maupun psikis.
- 2) Adil (*Equitable*), yaitu diberikan secara adil, sesuai dengan usaha, kemampuan dan aspek-aspek lain yang sesuai dengan rancangan sistem.
- 3) Seimbang (*Balance*), yaitu pemberian berbagai bentuk upah minimum (komisi, profit, scoring, jaminan kesehatan dan sebagainya).
- 4) Efektif (*cost effective*), yaitu dibayarkan sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- 5) Aman (*Secure*), yaitu memberi rasa aman dan kepuasan bagi karyawan.
- 6) Memberi dorongan (*Incentive Providing*), yaitu mendorong aktifitas dan produktivitas kerja.
- 7) Dapat di terima (*Acceptable to the Employee*), yaitu dipahami dan dirasakan karyawan sebagai system yang baik bagi perusahaan dan individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan agar sistem Upah minimum dapat berhasil mencapai sasaran harus memenuhi beberapa sifat dasar upah minimum, yaitu upah minimum yang diberikan sesuai dengan keadaan dan keinginan anggota untuk bekerja dengan lebih baik, diberikan secara terbuka sehingga menumbuhkan rasa bangga, serta untuk mendapatkannya dibutuhkan usaha tertentu dan tidak semua orang bisa mendapatkannya.

c. Jenis-jenis Upah minimum

Menurut Gibson dkk (2012:109) ada dua jenis upah minimum, yaitu:

- 1) Upah minimum intrinsik, imbalan yang dinilai dalam diri individu dan berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan, yang berupa:
 - a) Rasa penyelesaian, yaitu imbalan yang diperoleh jika karyawan merasa memiliki kesempatan dan kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas-tugas.
 - b) Pencapaian prestasi, yaitu imbalan yang diperoleh jika karyawan dapat mencapai suatu tujuan dan pekerjaan yang menantang sehingga merasa berprestasi.
 - c) Otonomi, yaitu imbalan yang diperoleh dalam merasakan kebebasan untuk melakukan apa yang terbaik menurutnya tanpa diawasi secara ketat sehingga menimbulkan rasa otonomi.
 - d) Pertumbuhan pribadi, yaitu merasa dapat mengembangkan

keahlian, kesanggupan serta potensinya sehingga mereka merasakan pertumbuhan.

- 2) Upah minimum ekstrinsik, imbalan yang dikelola dari luar dan berasal dari pekerjaan itu sendiri, yang berupa:
 - a) Finansial: termasuk gaji dan tunjangan
 - b) Promosi: yang bersumber dari manajer
 - c) Imbalan interpersonal, meliputi: pengakuan kerja, pujian didepan umum, penghargaan dan perhatian yang bersumber dari manajer dan rekan kerja.

Steers dan Porter (dalam Sarwoto, 2012:118) membagi upah minimum atas:

- a) Upah minimum ekstrinsik meliputi: upah, tunjangan, promosi dan pujian
- b) Upah minimum intrinsik meliputi: otonomi dan kompetensi

Lalu menurut Vroom (Sarwoto, 2012:121) membagi upah minimum atas:

- a) Upah minimum ekstrinsik merupakan upah minimum yang diberikan kepada individu oleh orang lain yang mewakili perusahaan dalam setting kerja, misalnya gaji.
- b) Upah minimum intrinsik merupakan upah minimum yang diterima oleh individu secara langsung sebagai hasil dari performansi kerja, misalnya perasaan akan suatu kinerja karyawan setelah menyelesaikan suatu tugas menantang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upah minimum dibedakan menjadi dua, *pertama* upah minimum intrinsik terdiri dari rasa penyelesaian, pencapaian prestasi, otonomi, pertumbuhan pribadi, *kedua* ekstrinsik finansial, promosi, pengakuan (pujian didepan umum, penghargaan dan perhatian yang bersumber dari manajer).

d. Persepsi Terhadap Pemberian Upah minimum

Persepsi karyawan mengenai upah minimum yang diterima dan perbandingannya dengan karyawan lain mempengaruhi kepuasan terhadap upah minimum. Kepuasan terhadap upah minimum mempengaruhi kepuasan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejumlah riset penting telah dilakukan untuk mengkaji apakah persepsi individu merasa puas dengan imbalan yang diterima. Randall (2012:106) telah meringkas hasil riset kepustakaan ilmu keperilakuan:

- 1) Persepsi terhadap imbalan adalah fungsi dari banyaknya imbalan yang diterima dan beberapa banyak menurut perasaan individu yang seharusnya diterima. Kesimpulan didasarkan pada perbandingan yang dibuat oleh individu ketika individu merasa menerima kurang puas dari apa yang individu rasakan seharusnya individu terima, maka terjadi ketidakpuasan.
- 2) Persepsi individu tentang kepuasan imbalan dipengaruhi oleh pembandingan apa yang terjadi pada orang lain. Orang cenderung membandingkan usaha, keahlian, senioritas dan kinerja karyawan mereka dengan orang lain. Individu kemudian mencoba membandingkan imbalan yang diterima.
- 3) Kepuasan dipengaruhi oleh rasa puas karyawan dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Terdapat ketidaksepakatan diantara peneliti tentang apakah upah minimum intrinsik atau ekstrinsik yang lebih berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja.
- 4) Orang yang berbeda dalam upah minimum yang mereka inginkan dan segi pentingnya upah minimum berbeda untuk individu. Setiap

individu berbeda tentang upah minimum yang individu sukai. Sebenarnya upah minimum yang disukaipun berbeda dalam hal apa, tergantung pada karier seseorang, umur, latar belakang budaya, situasi yang berbeda.

- 5) Beberapa upah minimum ekstrinsik memuaskan imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain. Terdapat beberapa imbalan ekstrinsik yang mengarah pada imbalan yang lebih disukai, sebagai contoh kantor yang luas atau kantor yang berkarpet atau bertirai dianggap sebagai imbalan karena hal tersebut menunjukkan status atau kekuasaan orang. Uang adalah imbalan yang mengarah pada hal seperti wibawa, otonomi, rasa aman dan rasa perlindungan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai persepsi dan upah minimum dapat diberikan suatu kesimpulan bahwa persepsi karyawan mengenai upah minimum yang diterima setiap karyawan dengan karyawan lain akan mempengaruhi kepuasan terhadap upah minimum. Sehingga kepuasan terhadap upah minimum mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja akan motivasi kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemberian Upah Minimum dengan Kinerja karyawan PT. WMA Surabaya

Setiap perusahaan menginginkan para karyawan bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas dengan baik apabila dalam dirinya ada semangat kerja yang tinggi. Untuk menciptakan dan menggairahkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus mampu memberikan pendorong atau perangsang sehingga karyawan

bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu perangsang yang dimaksud dengan pemberian upah minimum, arena pemberian upah minimum dipandang sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para karyawan (Achmad, 2012:127).

Seseorang melakukan sesuatu untuk memperoleh imbalan yang ditawarkan untuk perilakunya. Imbalan digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan yang baik, maka imbalan harus mempunyai nilai bagi orang yang bersangkutan dan imbalan disesuaikan dengan tingkat kinerja karyawan yang akan dimotivasi.

Setiap perolehan mempunyai nilai bagi orang yang bersangkutan. Perolehan seperti upah, promosi, teguran atas pekerjaan yang lebih baik mempunyai nilai yang berbeda. Karena setiap orang mempunyai kebutuhan dan persepsi yang berbeda. Jika imbalan bernilai maka akan memotivasi karyawan meningkatkan prestasinya.

Salah satu cara yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui pemberian upah minimum. Tujuan sistem upah minimum pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar.

Davis dan Newstrom (2011:195) Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Rencana-rencana upah minimum bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi. Jadi, sistem upah

minimum sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap proses penentuan upah.

Dalam konteks perusahaan, upah minimum merupakan penghargaan yang dirancang untuk memberi semangat dan ganti rugi atas usaha karyawan menghasilkan sesuatu yang sesuai atau melebihi standar (Mathis, 2012:83). Sesuai dengan teori harapan, Mitchell (2010:189) merumuskan upah minimum sebagai stimulan atau daya tarik dengan tujuan membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan sehingga produktivitas meningkat.

Kertanegara (2010:213) dalam program upah minimum jika pemberian upah minimum diinginkan efektif, maka kondisi-kondisi tertentu adalah perlu. Kondisi-kondisi tersebut meliputi:

1. Pekerjaan-pekerjaan individu mestilah tidak begitu tergantung terhadap pekerjaan lainnya.
2. Basis yang kompetitif dan memadai dalam gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak dimana upah minimum dapat menghasilkan pendapatan variabel (*income variabel*).
3. Dampak signifikan individu atau kelompok dimana output-outputnya adalah obyektif, dapat dikuantifikasikan, dan dapat ditunjukkan dengan jelas adalah yang paling tepat untuk bentuk-bentuk gaji upah minimum.
4. Standar produksi yang menjadi dasar program upah minimum haruslah disusun dan disimpan secara cermat.
5. Begitu standar produksi selesai disusun, standar tersebut haruslah dikaitkan dengan tingkat gaji.
6. Adanya rentang waktu yang tidak terlalu lama dalam pemberian upah minimum, misalnya mingguan,

tengahbulanan, dan bulanan, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.

7. Komitmen manajemen terhadap program upah minimum adalah vital bagi kesuksesannya.
8. Iklim organisasional yang sehat dan positif di mana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok digalakkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tingkat yang diinginkan sehingga dapat mendukung tingkat produktivitas perusahaan yaitu pemberian upah minimum.

Mayoritas karyawan uang masih tetap merupakan motivasi kuat. Oleh karena itu upah minimum dan kinerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja di antara perusahaan dan karyawan yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara upah dengan kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Berbagai permasalahan yang muncul dan didukung oleh telaah pustaka dan teori-teori maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

"Ada hubungan positif antara persepsi terhadap pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan PT. WMA Surabaya".

Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap pemberian upah minimum maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adapun sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pemberian upah minimum maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT. WMA Surabaya.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah di mana data yang diperoleh berupa angka-angka (score, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional, yaitu suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel yang penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. WMA Surabaya yang beralamat di Jl. Raya Jemur Sari 109-110 Surabaya. Pemilihan tempat penelitian ini karena pada perusahaan tersebut terdapat permasalahan persepsi pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan di PT. WMA Surabaya. Selain hal itu, peneliti telah diberi ijin oleh pimpinan PT. WMA Surabaya guna mengumpulkan data.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini memerlukan waktu sekitar 3 (tiga) bulan, yakni mulai Desember 2015 sampai dengan Februari 2016.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Sugiyono, 2010 : 137). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja tanpa

dipertimbangkan statusnya di PT. WMA Surabaya, yaitu berjumlah 42 orang karyawan.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Sugianto, 2013).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Oleh karena itu, maka besar sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 42 responden atau keseluruhan karyawan yang bekerja dalam perusahaan itu.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Persepsi Terhadap Pemberian Upah minimum

Adalah pandangan atau pengertian dari setiap karyawan tentang upah minimum yang telah diterimanya dari sebuah perusahaan, dengan membandingkannya dari upah minimum karyawan perusahaan lain, dan apakah sebagai pemacu atau menurunkan tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 4 pilihan jawaban, berdasarkan aspek-aspek dari Gibson dkk (2012:279). Skala ini terdiri atas 47 item dengan pilihan jawaban yaitu: SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai).

Nilai bergerak dari empat sampai satu untuk skala *favorable* dan nilai bergerak dari satu sampai empat untuk skala *unfavorable*.

Skala ini terdiri dari dua bagian (1) Persepsi pemberian upah minimum terdiri dari tujuh indikator yaitu: (a) rasa penyelesaian: imbalan yang diperoleh jika karyawan merasa memiliki kesempatan dan kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas-tugas, (b) pencapaian prestasi: imbalan yang diperoleh jika karyawan dapat mencapai suatu tujuan dan pekerjaan yang menantang sehingga merasa berprestasi. (c) otonomi: imbalan yang diperoleh dalam merasakan kebebasan untuk melakukan apa yang terbaik menurutnya tanpa diawasi secara ketat sehingga menimbulkan rasa otonomi. (d) pertumbuhan pribadi: merasa dapat mengembangkan keahlian, kesanggupan serta potensinya sehingga mereka merasakan pertumbuhan, (e) finansial: gaji dan tunjangan, (f) promosi: yang bersumber dari manajer, (g) imbalan interpersonal: pujian di depan umum, penghargaan dan perhatian yang bersumber dari manajer dan kelompok.

Adapun skala Kinerja karyawan PT. WMA Surabaya meliputi : (a) kuantitas dari hasil, (b) kualitas dari hasil, (c) ketepatan waktu dari hasil.

F. Penyusunan Alat Ukur

1. Kinerja karyawan

Pada variabel kinerja karyawan mencakup 3 indikator yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil dan ketepatan waktu dari hasil. Jumlah aitem pada variabel kinerja karyawan adalah 40 aitem, yang terdiri dari 13 aitem pernyataan *favourable* dan 12 aitem pernyataan *unfavourable*, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table Indikator Variabel Kinerja Karyawan

| Variabile | Indikator | Banyaknya Butir Aitem | | |
|------------------|----------------------------|-----------------------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
| Kinerja karyawan | Kuantitas dari hasil | 4 | 3 | 7 |
| | Kualitas dari hasil | 7 | 8 | 15 |
| | Ketepatan waktu dari hasil | 2 | 1 | 3 |
| Jumlah | | 13 | 12 | 25 |

Sumber : Robbins (2011:260)

2. Persepsi terhadap pemberian upah minimum

Pada variabel persepsi terhadap upah kerja minimum mencakup 6 indikator, yaitu rasa terhadap penyelesaian dalam pekerjaan, pencapaian prestasi, otonomi, pertumbuhan pribadi, finansial, promosi, imbalan interpersonal. Jumlah aitem pada variabel persepsi terhadap upah kerja minimum adalah 22 aitem, yang terdiri dari 10 aitem pernyataan *favorable* dan 12 aitem pernyataan *unfavourable*, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table Indikator Variabel Persepsi Terhadap Pemberian Upah Minimum

| Variabel | Indikator | Banyaknya Butir Aitem | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
| Persepsi terhadap pemberian upah minimum | Rasa penyelesaian dalam pekerjaan | 1 | 1 | 2 |
| | Pencapaian prestasi | 1 | 1 | 2 |
| | Otonomi | 1 | 1 | 2 |
| | Pertumbuhan pribadi | 1 | 2 | 3 |
| | Finansial | 3 | 4 | 7 |
| | Promosi | 1 | 1 | 2 |
| | Imbalan interpersonal | 2 | 2 | 4 |
| Jumlah | | 10 | 12 | 22 |

Sumber : Gibson (2012:109)

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan kriteria seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkapkan dengan jitu gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur sehingga pengukur benar-benar mengukur apa yang diinginkan untuk diukur (Azwar, 2010: 47).

Uji validitas menggunakan teknik Korelasi *Product Moment Person*. Agar hasil yang dicapai lebih cepat dan akurat, uji validitas data dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS for Windows* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 %.

Butir pernyataan dinyatakan valid pada tingkat signifikansi 5 %. Apabila masing-masing butir menghasilkan nilai probabilitas $< 0,05$ (Ghozali, 2010: 132). Demikian juga sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid apabila masing-masing butir menghasilkan nilai probabilitas $> 0,05$.

2. Reliabilitas

Setelah diketahui bahwa kuesioner yang akan digunakan tersebut valid, maka langkah selanjutnya adalah menguji keandalan (reliabilitas). Pengujian ini baru dapat dilakukan apabila semua pertanyaan tersebut valid (Azwar, 2010: 47). Uji ini dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas adalah perhitungan untuk menguji seberapa jauh alat pengukur dapat mengukur dengan stabil dan konsisten (Sugiyono, 2010: 132)

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan harga reliabilitas yang sebenarnya, sehingga ada kemungkinan bahwa reliabilitas tes yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien α .

Agar hasil yang dicapai lebih cepat dan akurat, uji validitas data ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan paket program *SPSS for Windows*. Instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbrach Alpha* $> 0,60$, sedangkan instrumen dikatakan tidak reliabel apabila *Cronbrach Alpha* $< 0,60$.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah berupa analisis statistik. Menurut (Sugiyono, 2010:162) alasan digunakan metode analisis statistik karena statistik bekerja pada angka, statistik bersifat objektif karena statistik merupakan alat penilaian kenyataan dan bekerja apa adanya, statistik bekerja secara universal dalam arti dapat digunakan hampir semua bidang penyelidikan.

Sebelum analisis data dalam uji hipotesis dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas sebaran skor dan uji linearitas hubungan. Yang dimaksud uji normalitas sebaran adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Pengertian normal secara sederhana dapat dianalogikan dengan sebuah kelas. Dalam kelas siswa yang bodoh sekali dan pandai sekali jumlahnya hanya sedikit dan sebagian besar berada pada kategori sedang atau rata-rata. Jika kelas tersebut bodoh semua maka tidak normal, atau sekolah luar biasa. Dan sebaliknya jika suatu kelas banyak yang pandai maka kelas tersebut tidak normal atau merupakan kelas unggulan. Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah. Demikian juga nilai rata-rata, modus dan median relatif dekat.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness, Kurtosis atau uji

Kolmogorov Smirnov., dan Shapiro-wilk. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik.

Lalu yang kedua adalah uji linearitas, yaitu Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoritis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

Uji terhadap linieritas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain uji linier bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model. Uji linier yang digunakan adalah Ramsey, dimana kriterianya bila probabilitas F hitung $> \alpha$ (5 %), maka spesifikasi model sudah benar.

Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear

antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linearitas dapat menggunakan uji Durbin-Watson, Ramsey Test atau uji Lagrange Multiplier.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang menggunakan satu variabel bebas (prediktor) yaitu persepsi pemberian upah minimum dan satu variabel terikat (kriterium) yaitu kinerja karyawan karyawan terhadap perusahaan dengan mengendalikan variabel masa kerja karyawan sebagai variabel sertaan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi untuk melihat apakah ada hubungan antara persepsi pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan karyawan terhadap perusahaan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program komputer *SPSS for Windows 22.0*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PENYAJIAN DATA

Orientasi Kanchah

Gambaran Umum PT. WMA Surabaya

PT. WMA Surabaya bergerak dalam usaha pemasaran produk telekomunikasi dan produk elektronik yang statusnya sebagai perusahaan perseroan terbatas yang terletak di Jl. Raya Jemur Sari 109-110 Surabaya. Sumber daya manusia PT.WMA Surabaya meliputi : (1) Pemasaran: 10 orang, (2) Tenaga teknis 15 orang, (3) Administrasi 3 orang, (4) Cust service 5 orang, (5) Cleaning servis 4 dan Satpam 5 karyawan, semuanya berjumlah 42 orang.

Guna mendukung filosofi dan misi PT.WMA Surabaya dan tercapainya tujuan perusahaan, dilakukan kebijakan pelaksanaan tugas secara terperinci dan bertanggungjawab. Kebijakan tersebut antara lain: kebijakan pelayanan, administrasi dan keuangan, kerjasama

dengan instansi lain, Strategi Operasional Perusahaan (SOP) dan peningkatan mutu pelayanan pada konsumen.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan pencatatan hasil dan membuat tabulasi data hasil penelitian untuk kemudian dilakukan penghitungan hasil data. Penghitungan validitas menggunakan alat bantu komputer dengan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) Release 22.0*. Untuk menguji validitas aitem untuk variabel kinerja karyawan dan persepsi terhadap upah kerja minimum menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Untuk menguji reliabilitasnya digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil analisis validitas dan reliabilitas alat ukur yang dibuat adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Aitem

a. Kinerja karyawan

Variabel yang digunakan diuji validitasnya dengan menggunakan *SPSS versi 22.0 for windows*. Adapun hasil uji coba variabel Kinerja karyawan menggunakan 25 aitem, terdapat aitem gugur sebanyak 10 aitem, sehingga diperoleh 15 aitem yang valid. Hasil uji validitas aitem kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Item-Total Statistics

| | Corrected Correlation | Item-Total |
|-----|-----------------------|------------|
| Y01 | .613 | |
| Y02 | .472 | |
| Y03 | .609 | |
| Y04 | .623 | |
| Y07 | .560 | |
| Y10 | .694 | |
| Y11 | .350 | |
| Y14 | .623 | |
| Y15 | .345 | |
| Y17 | .588 | |
| Y18 | .472 | |
| Y19 | .669 | |
| Y21 | .603 | |
| Y22 | .402 | |
| Y24 | .576 | |

Item-Total Statistics

| | Corrected Correlation | Item-Total |
|-----|-----------------------|------------|
| X01 | .487 | |
| X02 | .501 | |
| X03 | .453 | |
| X04 | .475 | |
| X05 | .512 | |
| X06 | .335 | |
| X07 | .512 | |
| X08 | .452 | |
| X09 | .335 | |
| X12 | .451 | |
| X13 | .318 | |
| X15 | .345 | |
| X16 | .453 | |
| X17 | .320 | |
| X18 | .412 | |
| X20 | .487 | |
| X21 | .310 | |

b. Persepsi terhadap pemberian upah minimum

Variabel yang digunakan diuji validitasnya dengan menggunakan SPSS *versi 22.0 for windows*. Adapun hasil uji coba variabel persepsi terhadap upah kerja minimum menggunakan 22 aitem, terdapat aitem gugur sebanyak 5 aitem, sehingga diperoleh 17 aitem yang valid. Hasil uji validitas aitem persepsi terhadap upah minimum dapat dilihat pada tabel berikut :

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilakukan uji reliabilitas terhadap aitem-aitem valid atau sah dengan menggunakan program SPSS *versi 22.0 for windows*, sedangkan teknik yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*.

a. Kinerja karyawan

Pada variabel kinerja karyawan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,884, dikatakan reliabel jika koefisien $\alpha > 0,7$. Maka dapat dikatakan variabel kinerja karyawan tergolong reliabel sehingga variabel tersebut layak sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Item-Total Statistics

| | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|
| Y01 | .874 |
| Y02 | .880 |
| Y03 | .874 |
| Y04 | .873 |
| Y07 | .876 |
| Y10 | .870 |
| Y11 | .884 |
| Y14 | .873 |
| Y15 | .885 |
| Y17 | .875 |
| Y18 | .880 |
| Y19 | .871 |
| Y21 | .874 |
| Y22 | .885 |
| Y24 | .875 |

Item-Total Statistics

| | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|
| X01 | .812 |
| X02 | .811 |
| X03 | .815 |
| X04 | .813 |
| X05 | .811 |
| X06 | .821 |
| X07 | .811 |
| X08 | .814 |
| X09 | .821 |
| X12 | .814 |
| X13 | .823 |
| X15 | .821 |
| X16 | .815 |
| X17 | .821 |
| X18 | .817 |
| X20 | .812 |
| X21 | .822 |

b. Persepsi terhadap pemberian upah minimum

Pada variabel persepsi terhadap upah kerja minimum diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,825, dikatakan reliabel jika koefisien $\alpha > 0,7$. Maka pada variabel persepsi terhadap upah kerja minimum tergolong reliabel sehingga variabel tersebut layak sebagai alat ukur pada penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

C. ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat untuk dapat melaksanakan teknik korelasi *Product Moment*. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor variabel kinerja karyawan dan variabel persepsi terhadap upah kerja minimum, sedangkan uji linieritas dilakukan untuk melibatkan hubungan tiap-tiap variabel yang ada.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap dua data validitas penelitian, yaitu variabel persepsi terhadap upah minimum dan variabel kinerja karyawan. Untuk

menghitung digunakan program SPSS versi 22.0 for windows.

Hasil uji normalitas variabel kinerja karyawan menggunakan *Shapiro-Wilk test* menunjukkan nilai sebesar 0,966 dengan signifikansi sebesar 0,241 yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), dan hasil uji normalitas variabel persepsi terhadap pemberian upah minimum menunjukkan nilai sebesar 0,960 dengan signifikansi sebesar 0,145 yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), yang berarti kedua variabel terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsunu, 2012). Uji linieritas dilakukan dengan cara membandingkan regresi dengan residu. Pengujian ini bisa diketahui dari hasil analisis varians. Jika F yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka disimpulkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Melalui hasil uji yang dilakukan dengan membandingkan regresi dan residu diperoleh nilai $F = 162.209$ dengan nilai Signifikan ($p = 0$) dimana ($p < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Persepsi terhadap upah kerja minimum) dan Y (Kinerja karyawan) adalah linier.

2. Uji Hipotesa

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan persepsi terhadap upah kerja minimum. Melalui teknik analisis korelasi *product moment* menunjukkan skor korelasi kinerja karyawan dengan persepsi terhadap upah kerja minimum sebesar $r = 0,785$ dengan $p = 0$. Tingkat signifikan korelasi $p = 0$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Y (Kinerja karyawan) dan variabel X (Persepsi terhadap upah kerja minimum).

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan dalam bentuk tabel dan narasi dengan jumlah responden sebanyak 42 responden, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel persepsi terhadap pemberian upah minimum pada variabel kinerja karyawan PT. WMA Surabaya. Berikut ini pembahasan pengaruh antara variabel yang diteliti:

➤ Pengaruh Persepsi terhadap pemberian upah minimum dengan Kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan persepsi terhadap upah kerja minimum pada karyawan PT. WMA. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa skor korelasi kinerja karyawan dengan persepsi terhadap upah kerja minimum sebesar $r = 0,785$ pada taraf signifikansi $p = 0$ ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif antara kinerja karyawan dengan persepsi terhadap upah kerja minimum diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa persepsi terhadap pemberian upah minimum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan untuk bekerja keras. Semakin tinggi persepsi terhadap pemberian upah minimum maka semakin besar pula kemauan karyawan untuk bekerja keras, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat Handoko (2012) yang menyatakan bahwa, imbalan sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Besar-kecilnya imbalan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila imbalan diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Implementasinya adalah kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebutlah yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat, tetapi jika imbalan diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Responden memiliki persepsi bahwa masih merasa perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami tugas pekerjaannya dan mendapatkan solusi yang terkait dengan masalah pekerjaan. Karyawan belum diberikan kesempatan maksimal untuk mengembangkan kariernya yang baru dipekerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang masih memerlukan tambahan pengalaman kerja sehingga memiliki tingkat kompetensi kekaryawanan berupa penguasaan ketrampilan dan berperilaku. Pada saat pelaksanaan tugas Karyawan membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan kerja agar mampu menyelesaikan masalah yang harus diselesaikan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Persepsi pemberian upah minimum merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan baik sendiri-sendiri maupun berkelompok.

Sesuai teori persepsi pemberian upah minimum yang disadur Hani Handoko (2012) seseorang mau bekerja atau melakukan suatu kegiatan apabila ada sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, ide pokok, gambaran dorongan bagi seorang untuk berbuat, yang memberikan pengaruh besar sekali pada segenap tingkah laku manusia. Kebutuhan seseorang untuk bekerja itu tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomis saja, akan tetapi juga dapat terwujud

penghargaan dari lingkungan, prestise status sosial, yang semuanya bentuk imbalan sosial yang sifatnya immaterial.

Berdasar uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia di perusahaan merupakan salah satu profesi yang terlibat langsung dalam pelayanan bidang kesehatan, karyawan merupakan bagian integral dari sistem kesehatan yang dijalankan sebuah perusahaan. Setiap karyawan seyogyanya berusaha meningkatkan kemampuan individualnya agar lebih berkompeten, Kepercayaan dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan karena kepercayaan pimpinan menuntut kemampuan individual setiap karyawan dalam tugasnya, dalam pelayanan kepada pasien maupun keluarganya.

Proses maupun hasil penerapan Persepsi terhadap pemberian upah minimum harus selalu di evaluasi dan di monitor secara terus menerus dan berkesinambungan, kemudian diadakan perbaikan dan modifikasi sesuai dengan hasil evaluasi dan monitoring serta tujuan yang telah ditetapkan bersama manajer perusahaan. Tujuan persepsi terhadap pemberian upah minimum yang telah ditetapkan manajemen perusahaan pada karyawan dapat berupa hilangnya gejala, menurunnya resiko, tercegahnya komplikasi semangat kerja, meningkatnya pengetahuan dan atau keterampilan kerja.

Kinerja karyawan diperoleh dari pengalaman bekerja baik di pemasaran maupun pengadaan barang elektronik yang menganut suatu model pelayanan kepada konsumen berfokus pada peningkatan kinerja secara tepat. Pada pemberian tugas di bagian pemasaran dititik beratkan pada *technical skill* yakni situasi kerja yang sesungguhnya yang menjadi tolak ukur kemampuan bagi karyawan itu sendiri dalam rangka pelayanan kepada harapan konsumen.

Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia menyesuaikan diri dengan prioritas yang ada. Lalu jika gagal memenuhi kebutuhannya, manusia akan berpikir lebih keras dan bergerak untuk berusaha mendapatkannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap upah minimum dengan kinerja karyawan PT. WMA Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian, maka dapat di sampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Manajemen PT. WMA Surabaya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan persepsi terhadap upah minimum dari karyawan tersebut. Agar hal tersebut tercapai, dapat dilakukan beberapa cara yaitu : memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih giat, membuat jenjang karier yang jelas karena dengan hal tersebut jika karier naik maka upah minimum mereka juga akan naik, memberikan bonus terhadap masing-masing karyawan jika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Kepada karyawan

- a. Karyawan seyogyanya diarahkan agar mampu meningkatkan kinerjanya dalam pelayanan kepada konsumen baik pada tingkat pemesanan sampai pemasangan alat elektronika yang dipesan dengan tepat.
- b. Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara bertanggungjawab dan mampu menginformasikan kinerjanya

dengan rekan sejawat maupun kepada pimpinan langsungnya.

3. Penelitian lebih lanjut

Penelitian lebih lanjut masih sangat diperlukan, bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang serupa disarankan agar melakukan penelitian yang lebih baik dengan cara :

- a. Memperbaiki atau menyempurnakan indikator-indikator instrumen penelitian yang tidak valid dan memiliki *corrected item total correlation* yang rendah.
- b. Memperhatikan variabel lain yang diduga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya dalam menyelesaikan skripsi.
- c. Memilih sampel dengan karakteristik, motivasi, intelektual yang beragam dari populasi yang lebih besar, agar hubungan antara persepsi terhadap pemberian upah minimum dengan kinerja karyawan lebih terlihat dan dapat digeneralisir untuk populasi yang lebih besar.
- d. Jika sampel yang diambil sedikit, sebaiknya juga menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data seperti wawancara terstruktur dan observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. R. 2012. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anoraga. 2012. *Psikologi Kerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arundati. 2011. *Kredibilitas Komunikator Dalam Alur Komunikasi Bawahannya ditinjau Dari Masa Kerja dan Jenis Kelamin*. *Skripsi*

- (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Azwar. S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baltus, R.K. 2013. *Personal Psychology and Work*. New York : Mc GrawHill.
- Davis, K & Newstrom, J.W. 2011, *Human Behavoiral at Work: Organizational Behaviour*. Singapore: Mc GrawHill Book Company, Inc.
- De Vito, Joseph. 2012. *The Interpersonal Communication*, New York: Book Harpers Row.
- Djati, S,P & Khusaini, M. 2013.Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen, Organisasi, Dan Kinerja karyawan. *Journal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 85, No. 1, Maret 2003 25-41. Surabaya: universitas Kristen Petra.
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia*, Jilid 1. Editor Gunawan Hutaeruk, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP University Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich. J. M., & Donnelly, J. H. Jr. 2012. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Boston, USA: Irwin-Burr Ridge.
- Handoko, T. Hanni, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Kertanegara. Dkk, 2010, *Sumber Daya Manusia Tantangan Masa Depan*, Cetakan kedua, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Munandar. 2011. *Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2011. *Human Resource Manajement*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mitchell, T.R. 2010. *People in Organizations*. Singapore: Fong & Sons Printers Ptc. Ltd.
- Mulyasa, 2012, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung : Rosda Karya.
- Prawirosentono, S. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Randall. S. Schuler, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Edisi keenam, Jilid ke 2, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Perfomance Apprasial : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Robbins, S. P. 2011. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Ruky Achmad, 2013, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Saydam, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Mangement): Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Sarwoto. 2012. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sinambela, L. Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Steers, RM and Porter, L. W. 2013. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York.

Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua Maret 2014. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2010. *Statistia untuk Penelitian*, Edisi kelima. CV Alfabeta, Bandung.

Winarsunu, T. 2010. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press, Malang.