

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah suatu organisasi, di mana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut perusahaan membutuhkan manajemen yang baik dalam mengorganisir dan mengkoordinasikan dengan baik sumber-sumber daya yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam perusahaan, semangat dan kepuasan kerja karyawannya sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian laba secara maksimal. Untuk menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yaitu insentif yang bersifat material seperti upah/gaji, tunjangan – tunjangan, pemberian uang lembur dan bonus tahunan. Faktor ini dimaksudkan agar tercapai sesuatu yang bersifat kebendaan dan menimbulkan rasa senang dan puas dalam bekerja. Sedangkan yang bersifat non material adalah yang bersifat rohani. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka akan dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan sehingga produktifitas tenaga kerja dapat ditingkatkan.

Pihak manajemen perusahaan harus dapat memfokuskan perhatian pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja

karyawan yang ditimbulkan dari kepuasan kerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan pada perusahaan, lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan sekaligus menyenangkan dan sebagainya.

Semangat kerja yang tinggi tidak timbul begitu saja melainkan harus dilakukan manajemen perusahaan, yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan sebagai pendorong yang dapat menggerakkan potensi dan semangat karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito (1996 : 96) selain dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, motivasi yang diberikan dapat memberikan banyak keuntungan kepada perusahaan, antara lain:

1. Pekerjaan akan lebih cepat selesai
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi akan dapat diperkecil
4. Kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per unit dapat diperkecil

Dengan demikian setiap perusahaan selalu mengharapkan adanya semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dalam diri setiap karyawannya agar dapat mencapai produktivitas dan laba yang tinggi serta kelancaran aktivitas perusahaan lainnya.

PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak adalah cabang dari PT. Astra International Tbk. yang merupakan perusahaan otomotif dan bergerak dalam bidang penjualan mobil, service dan penjualan suku cadang.

PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak adalah perusahaan yang khusus melakukan penjualan mobil merk Daihatsu. PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak memandang penting sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai asset utama dalam mencapai tujuan dan dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawannya melalui pemenuhan kebutuhan karyawan baik dari segi materi maupun non materi. Agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan yang ada di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak yang berkedudukan di Jl. Iman Bonjol No. 529 Pontianak, maka berikut ini akan disajikan data mengenai tingkat absensi karyawan yang mengalami perubahan dari tahun 2003 – 2005. Untuk lebih jelasnya akan disajikan pada Tabel 1.1 data absensi karyawan PT. Astra International Tbk. Daihasu Cabang Pontianak.

Tabel 1.1
PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2003 – 2005

| Thn | Jmlh Kary | Hari Kerja Dlm 1 Thn | Hari Orang Kerja / Tahun | Absensi | | | Jumlah Absensi | Tk Absensi (%) |
|------|-----------|----------------------|--------------------------|---------|----|---|----------------|----------------|
| | | | | S | I | A | | |
| 2003 | 28 | 300 | 8.400 | 40 | 19 | - | 59 | 0,70 |
| 2004 | 32 | 300 | 9.600 | 35 | 18 | - | 53 | 0,55 |
| 2005 | 32 | 300 | 9.600 | 34 | 15 | - | 49 | 0,51 |

Sumber : PT. Astra International, Th. 2006 setelah diolah

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak dari tahun 2003

sampai dengan tahun 2004 mengalami penurunan sebesar 0,15% yaitu 0,70% dari 28 karyawan pada tahun 2003 menjadi 0,55% dari 32 karyawan pada tahun 2004, dan pada tahun 2005 juga mengalami penurunan sebesar 0,04% atau menjadi 0,51% dari 32 karyawan. Jika dilihat dari keterangan absensi yaitu antara : sakit, izin, dan alpa mengalami penurunan setiap tahunnya dan mengalami perubahan yang positif sehingga tingkat absensi dapat diperkecil dan ini menunjukkan ada peningkatan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak menunjukkan adanya peningkatan yang positif dan karyawannya bisa dikatakan rajin. Selain tingkat absensi, penulis juga menyajikan data mengenai perkembangan jumlah tenaga kerja dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2005.

Tabel 1.2
PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja
Tahun 2003 – 2005

| Tahun | Jumlah Tenaga Kerja | | | | Persentase (%) | |
|-------|---------------------|----------|-------|--------|----------------|--------|
| | Awal Th | Akhir Th | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar |
| 2003 | 24 | 28 | 5 | 1 | 20,83 | 4,17 |
| 2004 | 28 | 32 | 5 | 1 | 17,86 | 3,57 |
| 2005 | 32 | 32 | 1 | 1 | 3,13 | 3,13 |

Sumber : PT. Astra International Tbk. Daihatsu, Th 2006, setelah diolah

Dari Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat pada tahun 2003 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 20,83% (5 orang) sedangkan yang keluar sebanyak 4,17% (1 orang), pada tahun 2004 jumlah karyawan yang masuk menurun

sebanyak 2,97% dari tahun 2003 menjadi 17,86% (5 orang) sedangkan yang keluar 3,57% (1 orang) dan pada tahun 2005 jumlah yang masuk mengalami penurunan sebesar 14,73% dari tahun 2004 menjadi 3,13% dan yang keluar sebesar 3,13% juga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang keluar lebih kecil dari yang masuk yang berarti karyawannya merasa betah bekerja di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

Dari kedua tabel di atas yaitu Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak semakin meningkat tiap tahunnya. Peningkatan ini dapat dilihat dengan lebih rajinnya karyawan masuk kerja dan karyawan yang berhenti atau keluar lebih sedikit daripada yang masuk.

Berdasarkan uraian dan tabel-tabel di atas, penulis tertarik untuk menganalisis semangat dan kegairahan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

B. Permasalahan

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana semangat dan kegairahan kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

C. Pembatasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan dapat menfokuskan pada masalah yang akan dianalisis, maka penulis hanya akan membahas tentang:

- ❖ Gaji/upah, lingkungan kerja, hubungan kerja, insentif, kesejahteraan karyawan dan jaminan sosial.
- ❖ Objek penelitian adalah karyawan tetap yang masih aktif bekerja pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak yang berjumlah 32 orang.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui semangat dan kergairahan kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini bagi penulis dan perusahaan adalah:

1. Bagi penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menerapkan ilmu yang diperoleh penulis selama kuliah.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menanggulangi masalah sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan peningkatan semangat dan kegairahan kerja karyawannya.

F. Kerangka Teori

Karyawan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena karyawan menjadi pelaku dan penentu terwujudnya suatu perencanaan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Mengatur karyawan adalah suatu pekerjaan yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke perusahaan. Untuk itu pihak manajemen harus dapat mengelola karyawan dengan mengetahui sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kondisi perusahaan.

1. Pengertian sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur-unsur sumber daya manusia. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber daya manusia itu sendiri adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal

(non material/non financial) dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997 : 5) memberikan definisi manajemen personalia sebagai berikut :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Filippo (1992 : 5) memberikan pengertian manajemen personalia sebagai berikut :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perseorangan, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Handoko (1996 : 4) bahwa **manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.**

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 10), bahwa **manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.**

Berdasarkan keempat definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu teori yang mengharapkan pihak manajemen perusahaan dapat mengelola karyawan dengan baik berdasarkan fungsi manajemen sehingga tercipta karyawan yang menguntungkan bagi mereka, perusahaan dan masyarakat.

2. Semangat dan kegairahan kerja

Pengelolaan karyawan yang benar dan tepat dapat dilihat dari semangat dan kegairahan kerja karyawan setiap tahun. Semangat kerja karyawan ini akan merangsang karyawan untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (1996 : 96), bahwa **semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan terhadap pekerjaan yang dilakukan.**

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 105), bahwa **semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja.** Jadi semangat kerja karyawan berhubungan dengan penerapan disiplin kerja agar tercapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (1997 : 158) bahwa **kegairahan kerja adalah keinginan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.** Dengan mengetahui kepuasan-kepuasan apa saja yang dinikmati oleh karyawannya, seorang pemimpin akan lebih mudah memotivasi karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2000 : 159) bahwa **motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kerpuasan kerja.**

Sedangkan menurut Handoko (1996 : 193) bahwa **kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.**

Berhasil tidaknya usaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan pada suatu perusahaan sepenuhnya tergantung pada sejauh mana keinginan dan kemampuan perusahaan di dalam mengupayakannya, serta bagaimana perusahaan mau membuka diri untuk informasi-informasi dari para karyawan mereka.

Menurut Nitisemito (1996 : 101) faktor-faktor yang harus diperhatikan perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja antara lain:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi mas depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
- i. Sekali-kali perlu diajak berunding
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan di atas dapat dirangkum bahwa faktor-faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya antara lain :

a. Gaji/upah

Pemberian gaji/upah merupakan bagian dari kompensasi yaitu balas jasa yang bersifat finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

Menurut Panggabean (2002 : 77) :

“Gaji adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawannya secara teratur seperti : tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan. Upah adalah imbalan finansial langsung uang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 133), bahwa **gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik dan mempunyai jaminan yang pasti.**

Penentuan besarnya gaji/upah sangat penting artinya agar karyawan merasa puas dan perusahaan tidak dirugikan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996 : 109), bahwa **lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kondisi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini padahal sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

c. Hubungan Kerja

Dalam suatu perusahaan perlu adanya hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya agar terwujud kekompakan antar rekan sekerja sehingga pekerjaan dapat lebih cepat selesai.

Menurut Siagian (1999 : 347), **bahwa hubungan kerja adalah ketergantungan diantara individu yang tertuju pada kerjasama yang saling menguntungkan.**

Sedangkan menurut Ndraha (1996 : 159), **bahwa hubungan kerja adalah hubungan timbal balik antara pegawai dengan majikan atau pengusaha.**

Teori hubungan dalam organisasi yang dikemukakan Graicunas yang dikutip Umar (2004 : 33) mengemukakan adanya tiga jenis hubungan tersebut, antara lain :

- 1) Hubungan tunggal langsung (direct single relationship – DSR)
Adalah hubungan langsung antara bawahan dengan atasannya.
- 2) Hubungan kelompok (direct group relationship – DGR)
Adalah hubungan antara atasan dan para bawahannya.
- 3) Hubungan silang (cross relationship – CR)
Adalah hubungan antara bawahan yang disaksikan oleh atasan.

d. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Panggabean : 2002 : 77).

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 133), **bahwa insentif sebagai tambahan gaji yang diterima oleh karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam waktu tertentu.**

Insentif adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan produktifitasnya.

Insentif merupakan bagian dari keuntungan terutama diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik (berprestasi). Bentuk insentif biasanya bersifat individual dalam arti bersesuaian dengan motif dasar yang menggerakkan individu untuk bekerja lebih giat.

e. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2000 : 202), bahwa **kesejahteraan karyawan adalah balas jasa perlengkapan (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.**

Menurut Yoder yang dikutip dari Hasibuan (2000 : 203) bahwa **kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa sarana, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun.**

Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangatlah berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan ini akan menciptakan ketenangan, semangat dan kegairahan kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover (perputaran tenaga kerja) relatif rendah.

Tujuan pemberian kesejahteraan bagi karyawan hendaknya bermanfaat mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan pemerintah.

f. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan usaha untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, ketelantaran, serta kemiskinan pada umumnya. Dalam ruang yang lebih sempit, jaminan sosial hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial saja atau perlindungan terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang akan mengakibatkan hilangnya penghasilan karena hari tua, cacat, kematian dan kebutuhan tambahan biaya hidup untuk perawatan waktu sakit atau mengalami kecelakaan dalam bekerja.

Adapun peristiwa-peristiwa yang dijamin oleh jaminan sosial antara lain meliputi :

- 1) Kebutuhan akan pelayanan medis
- 2) Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian pendapatan yang disebabkan :
 - Sakit
 - Hamil
 - Kecelakaan kerja
 - Hari tua

- Cacat
 - Kematian pencari nafkah
- 3) Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.

G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan mengambil objek penelitian pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survei, yaitu : penelitian terhadap suatu objek yang diungkapkan secara menyeluruh.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1999 : 3), **bahwa metode survei adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul yang pokok.**

2. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber diantaranya :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

Untuk data primer diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Yaitu dengan cara interview (tanya jawab) secara langsung dengan mengajukan berbagai pertanyaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti kepada Kepala Administrasi (ADH) dan karyawan.

2) Observasi

Pengertian observasi adalah “Pengamatan terhadap suatu objek” jadi observasi dilakukan di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak, khususnya pada karyawan.

3) Kuisioner

Daftar pertanyaan yang dijadikan panduan untuk mewawancarai karyawan-karyawan di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak sesuai dengan objek yang diteliti.

b. Data sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara menghimpun data-data yang dibuat oleh pihak perusahaan dan dengan menggunakan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Untuk data sekunder diperoleh dengan cara studi dokumenter yaitu, penulis mengumpulkan data yang berasal dari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2002 : 55), bahwa **populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteritis tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Dari jumlah populasi yang ada, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang masih aktif bekerja yang berjumlah 32 orang. Dengan demikian penulis menggunakan

teknik sensus yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

4. Variabel Penelitian

Agar lebih terarah, maka dalam penulisan ini penulis menentukan variabel yang menjadi objek penelitian sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :

– Gaji/upah

Adalah gaji yang diterima oleh karyawan pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak setiap bulan.

– Lingkungan kerja

Adalah lingkungan tempat karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak bekerja.

– Hubungan kerja

Adalah hubungan kerja yang terjalin antara atasan dengan bawahan dan antar rekan kerja satu bagian, serta rekan kerja bagian lain di PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

– Insentif

Adalah insentif/bonus yang diterima oleh karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak setiap bulan/tahun.

- Kesejahteraan karyawan

Adalah tunjangan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak selama bekerja.

- Jaminan sosial

Adalah bantuan atau asuransi sosial yang diterima karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Pontianak.

5. Penilaian Variabel

Dalam penelitian penilaian variabel dilakukan secara semi kuantitatif yaitu sebagai berikut :

Jawaban A = Sesuai

Jawaban B = Kurang Sesuai

Jawaban C = Tidak Sesuai

6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data secara semi kuantitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuisioner kemudian dilaporkan menurut jenisnya masing-masing. Semua jawaban akan dimasukkan sesuai dengan faktor-faktor yang akan dibahas di dalam penelitian ini dan selanjutnya hasil dari masing-masing pertanyaan akan dijumlahkan kemudian dipresentasikan dan selanjutnya akan diambil suatu kesimpulan.