

## ABSTRAK

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, menggunakan sumber-sumber yang ada, yaitu manusia, pasar, bahan baku, metode, uang, dan mesin. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia, tanpa manusia perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Peranan manusia di sini sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan atau keahlian yang sesuai dengan standar perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting dan perusahaan sangat bergantung padanya, maka bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji atau upah atas hasil kerja yang telah mereka berikan. Bentuk balas jasa ini disesuaikan dengan kemampuan para tenaga kerja sehingga diharapkan dapat mendorong kepuasan dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan di perusahaan tersebut.

Dari hasil perhitungan dengan melakukan pengisian kuisioner terhadap pihak yang dianggap terkait yaitu karyawan perusahaan tersebut, dengan menggunakan perhitungan korelasi rank Spearman didapat sebesar 5.76% dengan menggunakan pendekatan taraf nyata = 5% sebesar 1.88, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian upah yang adil dan layak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di CV”X”. Sisanya sebesar 94.24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu :

- ❖ keamanan dalam lingkungan kerja
- ❖ kenyamanan dalam lingkungan kerja
- ❖ hubungan antar rekan kerja

Penentuan upah yang adil dan layak dapat meningkatkan tingkat kinerja suatu perusahaan yang merupakan salah satu faktor penting yang dapat menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan dan juga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri pada masing-masing karyawan yang dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik sesuai standar perusahaan dan secara langsung dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

## DAFTAR ISI

1. ABSTRAK	i
2. KATA PENGANTAR	ii
3. DAFTAR ISI	v
4. BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Kerangka Penelitian dan Hipotesis	4
1.6. Metodologi Penelitian	7
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	10
5. BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Pengertian Manajemen	
2.1.1. Fungsi-fungsi dan Proses-proses Manajemen	11
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.3. Upah	16
2.3.1. Pengertian Upah	16
2.3.2. Tujuan Pemberian Upah	17
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tinggi	

Rendahnya Tingkat Upah	19
2.3.4. Sistem Upah Insentif	20
2.4. Pengertian Kinerja	25
2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.5. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan	27
6. BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Sejarah Perusahaan	28
3.2. Struktur Organisasi	29
3.3. Aktivitas Perusahaan	31
3.4. Metode Penelitian	34
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.2. Teknik Pengolahan Data	35
7. BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Kebijakan Upah yang Dilaksanakan Perusahaan	29
4.1.1. Kebijakan Umum Perusahaan	39
4.1.2. Peraturan Jam Kerja dan Ijin Meninggalkan	
Pekerjaan	41
4.1.3. Kerja Lembur	42
4.1.4. Tunjangan dan Fasilitas	42
4.2. Tingkat Kinerja Karyawan di CV “X”	43
4.3. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan di CV “X”	44

8. BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	62
9. Daftar Pustaka	
10. Lampiran	