

ABSTRAK

Kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor didalamnya, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan tersebut adalah bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia merupakan suatu roda perusahaan didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang mendukung maka setiap rencana yang telah disusun rapi dan yang telah dipikirkan secara matang oleh perusahaan, tidak akan berguna sama sekali.

Kinerja karyawan merupakan salah satu cara menilai karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengetahui secara jelas karyawan mana yang bekerja dengan sungguh-sungguh dengan karyawan yang tidak mengalami peningkatan sama sekali dan bekerja hanya sekadarnya saja. Semakin baik suatu kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Dalam bekerja karyawan menganggap bahwa uang (upah) merupakan faktor yang paling mempengaruhi didalam tingkat kepuasan kerja mereka. Sistem pengupahan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan sebaliknya. Oleh karena itu melalui sistem yang telah ditetapkan, perusahaan berharap dapat selalu meningkatkan semangat dan kerja dari para karyawannya yang tentunya akan memberikan keuntungan semaksimal mungkin pada perusahaan itu sendiri.

Pada penelitian ini, penulis mencoba menyampaikan pokok bahasan seputar pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan di PT.INDO PACIFIC. Metode yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah metode analisis deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi perusahaan baik secara keseluruhan maupun bagian kecil. Untuk mendapatkan data, penulis menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan yang ada di PT.INDO PACIFIC, sedangkan untuk pengolahan data penulis menggunakan metode statistik, yaitu rank Spearman beserta koefisien determinasi dan pengujian hipotesa.

Berdasarkan perhitungan analisis rank Spearman dari kuesioner yang telah dibagikan, maka diperoleh r_s sebesar 0.385, dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem upah terhadap kinerja memiliki pengaruh. Untuk meminimalisasi kesalahan dalam penelitian, penulis mencoba melakukan uji statistik dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.07 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.7011 yang menggunakan rumus interpolasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel X (upah) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12.82% dan sisanya 87.18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar upah, misalnya kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, tunjangan, promosi jabatan, dan lain-lain.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara upah dengan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian upahnya agar jalannya roda bisnis perusahaan dalam hal produksi khususnya dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	15
1.6 Metodologi Penelitian.....	27
1.6.1 Metode Penentuan Sampel.....	27
1.6.2 Pengolahan Data.....	27
1.6.3 Operasional Variabel.....	31
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen.....	33
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	38
2.2 Konsep Upah.....	41
2.2.1 Pengertian Upah.....	42
2.2.2 Definisi Upah atau Gaji.....	43
2.2.3 Sistem Pembayaran Upah.....	46
2.2.4 Tujuan Penetapan Upah.....	48
2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	49
2.3 Pengertian Kinerja.....	51
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	51
2.3.2 Reliabilitas dan Validitas Penilaian Karyawan.....	52
2.3.3 Rating Job Performance.....	54
2.3.4 Metode dan Kendala Penilaian Kinerja.....	54
2.4 Hubungan Upah Dengan Kinerja.....	58

BAB III : OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
3.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	61
3.3 Uraian Tugas Perusahaan (<i>JOB DESCRIPTION</i>).....	61
3.4 Kegiatan Usaha.....	74

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sistem Pengupahan dan respon karyawan terhadap pengupahan.....	80
---	----

4.2 Analisa Kinerja Karyawan di PT. INDO PACIFIC.....	98
4.3 Analisa Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kinerja Karyawan.....	115

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	124

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1.1 Operasionalisasi Variabel.....	31
4.1 Tingkat Pendidikan Responden.....	75
4.2 Masa Kerja atau Lama Kerja.....	76
4.3 Usia Responden.....	77
4.4 Jenis Kelamin.....	78
4.5 Pengambilan Sampel.....	79
4.2.1 Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari.....	82
4.2.2 Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diterima dapat disisihkan sebagian untuk ditabung.....	83
4.2.3 Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah merupakan sumber kepuasan yang paling penting bagi pekerjaan....	84
4.2.4 Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan perusahaan dapat membuat kita bekerja melebihi standar.....	85
4.2.5 Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diterima sesuai dengan pendidikan.....	86
4.2.6 Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan selalu tepat waktu atau tanggal yang telah ditetapkan.....	87

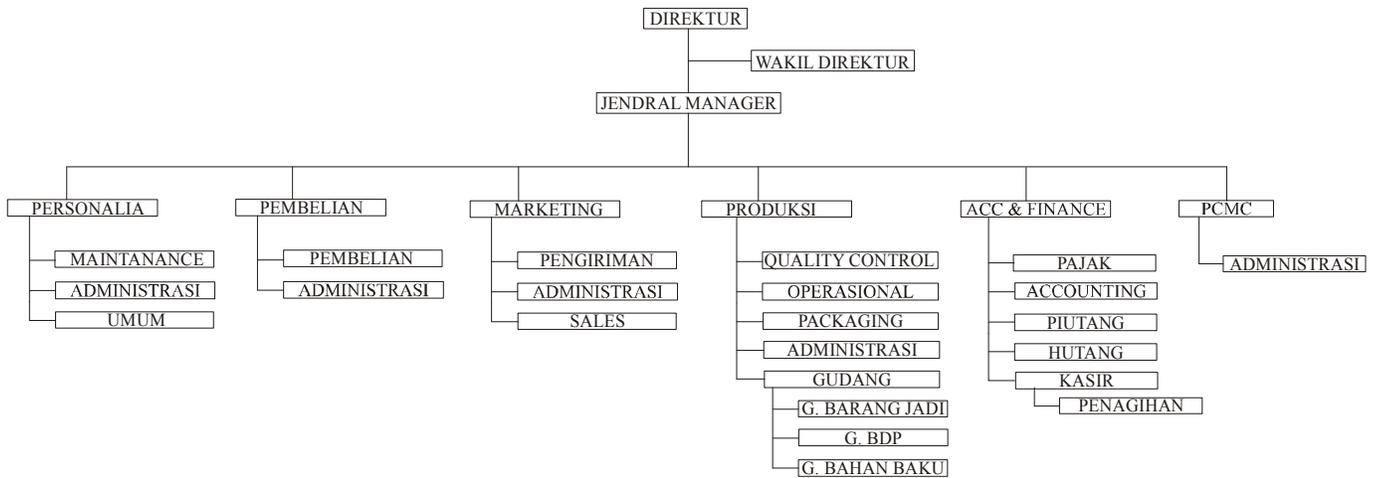
4.2.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan sesuai atau melebihi UMR.....	88
4.2.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka dapat bekerja dengan baik tergantung dengan tingkat upah yang mereka terima.....	89
4.2.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah berpengaruh terhadap tingkat absensi mereka.....	90
4.2.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan.....	91
4.2.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa imbalan dalam bentuk uang lebih penting daripada imbalan selain uang.....	92
4.2.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan memberikan keyakinan untuk dapat tetap bekerja di perusahaan sekarang.....	93
4.2.13	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan seimbang dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.....	94
4.2.14	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diterima sesuai dengan harapan.....	95
4.2.15	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pribadi.....	96
4.2.16	Variabel X (UPAH).....	97

4.3.1	Tanggapan responden terhadap pernyataan selalu berusaha untuk bekerja lebih giat di perusahaan.....	99
4.3.2	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka merasa senang dan menyukai pekerjaannya.....	100
4.3.3	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka tidak suka menunda-nunda pekerjaan.....	101
4.3.4	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka siap bekerja lembur bila diminta.....	102
4.3.5	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka selalu berusaha agar meja atau tempat kerja selalu rapi.....	103
4.3.6	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka selalu mengembangkan kreativitas agar pekerjaan lebih efektif.....	104
4.3.7	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka terdorong untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.....	105
4.3.8	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tingkat pendidikan akan menentukan tinggi rendahnya kinerja di perusahaan.....	106
4.3.9	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa jabatan mereka sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang mereka miliki.....	107
4.3.10	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka bersedia membantu rekan sekerja dengan sikap kerjasama.....	108

4.3.11	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa keterampilan yang dimiliki membantu dalam melaksanakan pekerjaan.....	109
4.3.12	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka selalu merencanakan pekerjaan yang akan diselesaikan.....	110
4.3.13	Tanggapan responden yang menyatakan bahwa mereka selalu menjaga setiap peralatan milik perusahaan.....	111
4.3.14	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan harapkan.....	112
4.3.15	Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan.....	113
4.3.16	Variabel Y (KINERJA).....	114
4.4.1	Rangking variabel penelitian.....	116
4.4.2	Tabel angka kembar variabel X (UPAH).....	117
4.4.3	Tabel angka kembar variabel Y (KINERJA).....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Persetujuan Bimbingan
2. Surat Bukti Penelitian di Perusahaan
3. Berita Acara Bimbingan
4. Kuesioner Penelitian