LAPORAN TUGAS AKHIR

ANALISIS SISTEM PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN DENGAN MERIT SYSTEM Di PT. GLOBALINDO INTIMATES (Jl. Solo – Jogja, Ngaran Mlese, Ceper, Klaten)



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi S-1 Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

PUAT NURCAHYO PUTRO

D 600 060 040

JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA 2011

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS SISTEM PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN DENGAN MERIT SYSTEM Di PT. GLOBALINDO INTIMATES

(Jl. Solo – Jogja, Ngaran Mlese, Ceper, Klaten)

Tugas A	Akhir Ini Tela	h Diterima daı	n Disyahkan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam
Menye	lesaikan Stud	i S-1 Guna Me	emperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Teknik
	Industri Fak	ultas Teknik U	Jniversitas Muhammadiyah Surakarta
Hari	:		
Tanggal	:		
		D	isusun Oleh:
		NAMA	: Puat Nurcahyo Putro
		NIM	: D 600 060 040
		JURUSAN	: Teknik Industri
]	Menyetujui,
Pen	nbimbing I		Pembimbing II
Much. D	junaidi, ST.	MT.	Muchlison Anis, ST. MT

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS SISTEM PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN DENGAN MERIT SYSTEM Di PT. GLOBALINDO INTIMATES

(Jl. Solo – Jogja, Ngaran Mlese, Ceper, Klaten)

Telah dipertahankan pada sidang pen Industri Fakultas Teknik Universitas M	dadaran tingkat Sarjana Jurusan Teknik uhammadiyah Surakarta.
Hari :	
Tanggal :	
Men	yetujui,
Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Much. Djunaidi, ST.MT.	
(Ketua)	
2. Muchlison Anis, ST. MT.	
(Anggota)	
3. Etika Muslimah, ST, MM, MT.	
(Anggota)	
4. Hafidh Munawir, ST. M.Eng.	
(Anggota)	
Mengetah	ui,
Dekan Fakultas Teknik	Ketua Jurusan Teknik Industri
Ir. Agus Riyanto, MT	Ahmad Kholid Algofari, ST. MT
NIK: 483	NIK : 810

MOTTO

"Alah akan meninggikan orang – orang yang beriman diantara kalian dan orang – orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat" (Al-Mujadilah: 11)

"Pelajarilah ilmu, karena mempelajarinya karena Allah adalah ketakutan (kepada-Nya), mencarinya adalah ibadah, mengkajinya adalah tasbih, membahasnya adalah jihad, mengajarkannya kepada orang yang belum mengetahuinya adalah shadaqah dan membelanjakannya bagi keluarganya adalah qurbah" (Hadits yang diriwayatkan Ibnu Abdil-Barr)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain " (Q.S Alam Nasyroh: 6 – 7)

"Sekarang harus lebih baik dari kemarin, dan esok harus lebik baik dari sekarang" (Penulis)

"Hidup penuh kesabaran, perjuangan dan ketekunan" (Penulis)

PERSEMBAHAN

Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku, yang telah memberikan dukungan, semangat dan Do'a.
- 2. Ketiga kakakku.
- 3. Teman teman TI 2006
- 4. KMTI.
- 5. Saudaraku Solid Brother.

KATA PENGANTAR

بسم اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT. Hanya karena Rahman dan Rohim- NYA lah penilis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini dengan lancar, walaupun penuh tantangan dan godaan. Dan semoga Sholawat dan salam selalu tercurah kepada utusan-NYA yang agung, Rasullah Muhammad SAW.

Tugas akhir, berjudul "ANALISIS SISTEM PEMBERIAN INSENTIF KARYAWAN DENGAN MERIT SYSTEM", disusun sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan Strata 1 untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langung. Untuk itu perkenankanlah pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- Bapak Ir. Agus Riyanto, MT., selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bapak Ahmad Kholid AlGhofari, ST. MT., selaku ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 3. Bapak M.Djunaidi, ST. MT, dan Muchlison Anis, ST. MT., selaku Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan kepada penulis dalam penulisan demi kemajuan Tugas Akhir penulis.

- 4. Bapak Munajat Tri Nugroho, ST. MT, Ibu Etika Muslimah, ST, MM, MT dan Bapak Hafidh Munawir, ST. M.Eng. selaku Penguji Tugas Akhir yang telah memberikan masukan kepada penulis guna perbaikan yang lebih baik.
- Kedua orang tuaku, yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan membiayai penulis sampai keperguruan tinggi walaupun dengan kondisi ekonomi yang susah payah.
- Ketiga kakakku, yang telah rela membantu membiayai penulis selama diperguruan tinggi.
- Bapak Nurdin selaku pembibing di PT. Globalindo Intimates, yang telah memberikan banyak bimbingan, pengetahuan serta bantuan selama panelitian hingga terselesaikannya laporan tugas akhir ini.
- 8. Pak Lek dan Bu Lekku tercinta,yang telah memberikan wejangan dan tambahan biaya kuliah.
- 9. Deriktur beserta Staff CV. Kawan Sejati yang telah memperbolehkan penulis untuk bekerja disitu.
- 10. Saudara saudara senasib dan seperjuangan di UMS khususnya Teknik Industri 2006 yang telah memberikan bantuan pengetahuan, dukungan dan motivasi hingga laporan tugas akhir ini selesai.
- 11. Saudaraku solid brother, Fajar Kurniawan, Akhmad Isron, Dani Setiawan yang sudah memperbolehkan penulis numpang dikos dan fasilitas yang diberikan hinga laporan tugas akhir ini selesai.
- 12. Sigit Aji Prasetyo, ST. makasih atas pinjaman printernya.
- 13. HanyQ, makasih atas support dan doanya selama ini.

14. Saudaraku Suwandi, ST, Mirma Adi Wandana, ST atas fasilitas yang

diberikan hinga laporan tugas akhir ini selesai.

15. Klarga Indra Febri Wicaksono, ST di surabaya yang telah memberikan

motivasi serta dorongan hinga laporan tugas akhir ini selesai.

Penulis menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini masih banyak

kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan

saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan Laporan Tugas Akhir ini.

Semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan

para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juli 2011

Penulis

viii

DAFTAR ISI

HALAN	MAN.	JUDUL	i
HALAN	MAN	PENGESAHAN	ii
HALAN	MAN	PERSETUJUAN	iii
MOTT	O		iv
PERSE	MBA	HAN	v
KATA I	PENC	GANTAR	vi
DAFTA	R ISI	[ix
DAFTA	R TA	BEL	хi
DAFTA	AR GA	AMBAR x	iv
ABSTR	AKSI	[۲V
BAB I	PEN	NDAHULUAN	
	1.1	Latar Belakang	4
	1.2	Perumusan Masalah	
	1.3	Tujuan Penelitian	
	1.4	Manfaat Penelitian	
	1.5	Batasan Masalah	
	1.6	Asumsi	
	1.7	Sistematika Penulisan	
BAB II	LAN	NDASAN TEORI	
	2.1	Penertian Kompensasi	
		2.1.1 Tujuan Pemberian Kompensasi	
		2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	

	2.2	Prestasi Kerja	
	2.3	Merit System	
BAB III	MET	TODOLOGI PENELITIAN	
	3.1 T	empat dan Waktu Pelaksanaan	
	3.2 Id	dentifikasi Masalah dan Tujuan penelitian	35
	3.3 Id	dentivikasi Variabel dan definisi Operasional Variabel	
	3.4 T	ahap Pengumpulan dan Pengolahan Data	36
	3.5 T	ahap Analisa Data	39
	3.6 K	Lesimpulan dan Saran	
	3.7 K	Lerangka Pemecahan Masalah	40
BAB IV	PEN	GUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	
	4.1	Pengumpulan Data	41
		4.1.1 Data Hasil Analisis Jabatan	
		4.1.2 Kriteria – Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	
		4.1.3 Elaluasi Jabatan Dengan Metode Poin	
		4.1.4 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	
	4.2	Pengolahan Data	52
		4.2.1 Perancangan Kompensasi	
		4.2.2 Regresi Linear	
		4.2.3 Merit Pay Increase	
	4.3	Analisa Data	64
		4.3.1 Analisis Perancangan Kompensasi	
		4.3.2 Analisi Regresi Linear	
		4.3.2 Analisis Merit Pay Increase	

BAB V	PENUTUP	
	5.1 Kesimpulan	81
	5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPI	RAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Metode Sistem Poin	24
Tabel 2.2 Merit Pay Increace	26
Tabel 3.1 Degree (tingkat) Faktor Jabatan Untuk Departemen SDM	41
Tabel 3.2 Degree (tingkat) Faktor Jabatan Untuk Departemen Gudang	41
Tabel 3.3 Degree (tingkat) Faktor Jabatan Untuk Departemen Produksi	41
Tabel 3.4 Degree (tingkat) Faktor Jabatan Untuk Departemen Pemasaran	41
Tabel 3.5 Merit Increase	41
Tabel 4.1 Bobot Penilaian Prestasi Kerja Dengan Interval Derajat Faktor	
Untuk Departemen SDM dan Umum	50
Tabel 4.2 Bobot Penilaian Prestasi Kerja Dengan Interval Derajat Faktor	
Untuk Departemen Gudang	50
Tabel 4.3 Bobot Penilaian Prestasi Kerja Dengan Interval Derajat Faktor	
Untuk Departemen Produksi	51
Tabel 4.4 Bobot Penilaian Prestasi Kerja Dengan Interval Derajat Faktor	
Untuk Departemen Pemasaran	51
Tabel 4.5 Hasil Penilaian Masing – masing Prestasi Kerja Karyawan	
Untuk Departemen SDM dan Umum	52
Tabel 4.6 Hasil Penilaian Masing – masing Prestasi Kerja Karyawan	
Untuk Departemen Gudang	41
Tabel 4.7 Hasil Penilaian Masing – masing Prestasi Kerja Karyawan	
Untuk Departemen Produksi	53

Tabel 4.8 Hasil Penilaian Masing – masing Prestasi Kerja Karyawan		
Untuk Departemen Pemasaran	53	
Tabel 4.9 Truktur Upah Karyawan Staff Pelaksanaan	53	
Tabel 4.10 Titik Bawah, Titik Tengah, Titik Atas Bobot		
Kerja Per Golongan	54	
Tabel 4.11 Struktur Penggolongan Penggajian Karyawan Staf Pelaksanaan	54	
Tabel 4.12 Titik Bawah, Titik Tengah, Titik Atas Bobot		
Kerja Per Golongan	55	
Tabel 4.13 Merit Increase	56	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Flow Chart Pemecahan Masalah	Gambar 3.1	Flow Chart Pemecahan Masalah	19
---	------------	------------------------------	----

ABSTRAKSI

Salah satu faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah kompensasi yang layak, karena dengan diberikan kompensasi yang layak maka pekerja akan merasabahwa jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut telah mendapat penghargaan yang sesuai, tetapi masalah pemberian kompensasi adalah masalah yang sangat penting dan peka. Oleh karenanya perusahaan berupaya untuk memberikan ketenangan kerja dengan memberikan kompensasi (upah insentif) bagi pekerja yang memiliki bobot atau prestasi kerja yang paling tinggi.

Obyek penelitian ini bertujuan untuk memberikan kompensasi (upah insentif) karyawan staff pelaksanaan PT. Globalindo Intimates.

Pemberian insentif pada penelitian ini menggunakan metode *merit system* yakni metode yang digunakan untuk menghitung kompensasi (insentif) berdasarkan bobot atau prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi (insentif) kepada karyawan di PT. Globalindo Intimatesberdasarkan bobot kerja diperoleh sebagai berikut : Karyawan pada golongan I dengan performance rating Well Above Average (sangat baik) artinya jika prestasi kerja karyawan sangat baik dengan poin antara 460 sampai dengen 405, maka mendapatkan kompensasi (upah insentif) sebesar 8% dari gaji bulan awal. Karyawan pada golongan II dengan performance rating Above Average (baik) artinya jika prestasi kerja karyawan baik dengan poin antara 395 sampai dengan 345, maka mendapatkan kompensasi (upah insentif) sebesar 6% dari gaji bulan awal. Karyawan pada golongan III dengan performance rating Average (cukup) artinya jika prestasi kerja karyawan dengan poin antara 335 sampai dengan 280, maka mendapatkan kompensasi (upah insentif) sebesar 4% dari gaji bulan awal. Karyawan pada golongan IV dengan performance rating Well Below Average (kurang) artinya jika pertasi kerja karyawan dengan poin antara 275 sampai dengan 220, maka mendapatkan kompensasi (upah insentif) sebesar 2% dari gaji bulan awal. Karyawan pada golongan V dengan performance rating Bellow Average (sangat kurang/jelek) artinya jika prestasi kerja karyawan dengan poin antara 210 sampai dengan 155, maka tidak mendapatkan kompensasi (upah insentif).

Dengan adanya upah insentif ini selain untuk memberikan ketenangan kerja juga untuk memotivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Kata kunci: Insentif Karyawan, Merit System, Merit Pay Increace.