

**PENGARUH UPAH, INSENTIF, DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. DANAR HADI SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

AIRINA NUR MA'RUF

B. 100 050 360

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan diharapkan dapat memperoleh laba yang maksimum. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan, memaksa para pengusaha untuk selalu giat berusaha agar perusahaan mampu menghasilkan laba yang maksimal. Untuk mencapai laba yang maksimal, setiap perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari peran sumber daya-sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, salah satunya adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tentu mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia, sumber daya tersebut meliputi modal, bahan mentah, teknologi dan juga diperlukan adanya peran sumber daya manusia yang handal dan profesional, hal tersebut dilakukan untuk diharapkan dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan, aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil, para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasan memperlakukan mereka dengan tenggang rasa dan penuh perhatian atas segala kebutuhan mereka. Oleh karena itu dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat diperlukan oleh seseorang karyawan agar mempunyai semangat yang tinggi yang ditandai dengan peningkatan produktivitas kerja, sehingga tujuan yang dicapai oleh perusahaan dapat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Upaya untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi para karyawan, sebaiknya seorang manajer mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal-hal pembangkit motivasi bekerja bisa disebut motivator diantaranya dapat berupa pemberian upah atau gaji yang sesuai. Maksud dari upah atau gaji dalam penelitian ini adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan

dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sedangkan faktor lain yang juga dimungkinkan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja adalah insentif dan masa kerja. Pengertian upah insentif adalah untuk meningkatkan output dan efisiensi, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1997).

Ada beberapa sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut berhasil, yaitu: 1) Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri, 2) Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi, 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin, 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah, dan 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih lanjut.

Adanya insentif dan masa kerja ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian insentif dan masa kerja sangat penting dan perlu mendapat perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh erat dengan produktivitas suatu perusahaan. Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting karena produktivitas dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai/output dengan peran serta tenaga kerja sebagai input. Dengan

semakin tingginya produktivitas kerja, maka semakin besar pula volume penjualan.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor upah atau gaji dan upah intensif dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul: “PENGARUH UPAH, INSENTIF, DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DANAR HADI SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang diajukan adalah:

1. Apakah faktor upah, insentif, dan masa kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danar Hadi Surakarta?.
2. Faktor manakah (faktor upah, insentif, dan masa kerja) yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danar Hadi Surakarta?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian di PT. Danar Hadi Surakarta antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara upah, insentif, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danar Hadi Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara faktor upah, insentif, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danar Hadi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan nantinya dapat dijadikan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas.
2. Pihak lain sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan adalah sebagai berikut :

BABI. PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan dari penulisan skripsi ini, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Yang isinya mengenai pengertian dan arti penting manajemen personalia, pendekatan manajemen personalia, pengertian gaji/upah, intensif, masa kerja, pengertian produktivitas, tinjauan penelitian terdahulu, dan penentuan hipotesis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, objek penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASANNYA

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, hasil analisis dan pembahasannya serta pembuktian atas hipotesis yang dibuat (jawaban sementara) sebelumnya.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.