

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TRI MANUNGGAL TEKSTILE
SALATIGA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

DWI WIJAYANTI

B. 100 050 315

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan

memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah atau gaji dan insentif.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah ialah 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 (Heidjrahman dan Husnan, 1997: 61). Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 1998). Dalam penentuan kinerja, (Timpe, 2002) mengemukakan tiga peran

kinerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja akan terganggu.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga salah satunya adalah dalam penentuan upah atau gaji dan intensif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian upah intensif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya imbalan atau intensif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini

menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian upah dan insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga dengan judul: “PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MANUNGGAL TEKSTILE SALATIGA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga?
2. Pengaruh mana yang lebih dominan antara upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Manunggal Tesktile Salatiga?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Manunggal Tesktile Salatiga?

3. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Manfaat teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Sistematika Skripsi

Di dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Isi dari Tinjauan Pustaka ini sedikit banyak membahas mengenai definisi Manajemen dan Menejemen Personalia, Pengertian Upah atau Gaji, Upah Insentif, tinjauan tentang

Kinerja dan kajian penelitian terdahulu serta penentuan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi kerangka pemikiran, populasi dan sampel, sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan alat analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum perusahaan, analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan dibahas mengenai simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai acuan kebijakan perusahaan dan penelitian yang akan datang.