

Em.
658.3222
Har
9
98.

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN UPAH INSENTIF
DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. POLIPLAS UNGARAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



PERPUSTAKAAN

No. INV.	412 / E / 01.
Oleh Th. Angg.	Cat COM98
PARAP.	WAWAN.S TGL. 27 NOV. 1998

NAMA : TITIK K. HARTANTI
NIM : 93.30.1679
NIRM : 93.6.111.02016.50188
JURUSAN : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG

1998

MOTTO

- Barang siapa yang membawa kebaikan maka ia memperoleh (balasan) yang lebih baik dari padanya. Sedang mereka itu adalah orang-orang yang aman tentram dari pada kejutan yang dahsyat pada hari itu.

(Qs. An Nami : 89)

- Tiap-tiap yang berjiwa akan merasakan mati dan sesungguhnya pada hari qiamat sajalah disempurnakan pahalanya. Barang siapa dijauhkan dari neraka dan dimasukkan kedalam surga, maka ia telah beruntung. Kehidupan dunia tidak lain hanyalah kesenangan yang memperdaya.

(Qs. Ali Imron : 185)

Belajar diwaktu kecil sebagaimana mengukir diatas batu dan belajar diwaktu besar / tua sebagaimana mengukir diatas air.

Kupersembahkan Kepada :

- Bapak dan ibu tercinta
- Kakak dan adikku tersayang

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Titik K Hartanti
Nim : 93 . 30 . 1679
Nirm : 93.6.111.02016.05188
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN UPAH
INSENTIF DAN PERPUTARAN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.POLIPLAS UNGARAN.**

Disetujui di Semarang

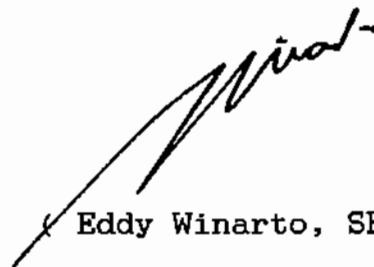
Pada tanggal : Juli 1998

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. Sugiono, MSie)



(Eddy Winarto, SE, .MM)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

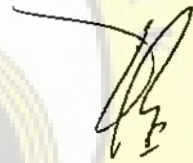
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN UPAH
INSENTIF DAN PERPUTARAN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. POLIPLAS UNGARAN.

Telah diuji dan dibertahankan dihadapan para
penguji pada : Semarang , 15 Agustus 1998

Penguji I

Penguji II

Penguji III



(Ira.E.Irmawati.MS) (Irs.Junianto.W.MEM) (Komala Inggarwati.SE.MM)

Mengetahui

Dekan Fak. Ekonomi



FAKULTAS EKONOMI
(Komala Inggarwati SE. MM)

ABSTRAK

Pada dasarnya semua pihak, secara langsung/tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan : pengusaha, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Perusahaan adalah disatu pihak merupakan suatu kesempatan dan tempat untuk berkarya dan berbakti bagi setiap karyawan dan dipihak lain sebagai penghasilan dan penghidupan. Perusahaan bagi pemerintah dan masyarakat mempunyai arti yang sangat penting yaitu merupakan bagian dari kekuatan ekonomi nasional yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Bagi perusahaan faktor tenaga kerja merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas. Peningkatan produktivitas tenaga kerja bukan semata-mata merupakan kepentingan perusahaan akan tetapi merupakan kepentingan tenaga kerja yang bersangkutan untuk kesejahteraan hidupnya. tujuan utama manusia bekerja adalah untuk mendapatkan hasil kerja berupa upah. Jadi pada hakekatnya orang bekerja tidak hanya untuk mempertahankan hidupnya akan tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Ketidakadilan gaji/upah dapat menyebabkan perputaran karyawan jika tingkat ketidakpuasan tinggi. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam memperkecil tingkat perputaran karyawan adalah dengan memberikan upah yang tepat. Dengan diberikannya upah insentif pada karyawan diharapkan para karyawan lebih semangat dan bergairah dalam bekerja dan kemungkinan tingkat perputaran karyawan yang terjadi dapat diperkecil seminimal mungkin.

Upah insentif adalah tambahan upah (bonus) yang diberikan pada karyawan yang berprestasi baik dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi baik untuk tetap berada dalam perusahaan. Indikator variabel upah insentif adalah besarnya upah insentif yang dikeluarkan perusahaan.

Perputaran karyawan adalah tingkat keluar dan masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan yang merupakan petunjuk kestabilan karyawan dimana semakin tinggi perputaran karyawan berarti biaya yang dikeluarkan perusahaan bertambah, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Indikator variabel perputaran karyawan adalah jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama periode tertentu.

Produktivitas tenaga kerja adalah hasil kerja yang dicapai atas peran serta tenaga kerja per satuan waktu dan merupakan jumlah produk yang dicapai oleh perusahaan pada suatu periode tertentu. Indikator yang dipakai adalah hasil kerja persatuan waktu.

Untuk mengetahui apakah dengan adanya pemberian upah insentif dan perputaran karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan, maka diadakan penelitian terhadap karyawan pada PT. Poliplas. Adapun data yang diambil adalah :

- Penetapan upah insentif (tahun 1988-1997)
- Tingkat perputaran karyawan (th 1988-1997)
- Hasil produksi karung plastik karena bervariasinya produk yang dihasilkan maka produk yang dipilih dalam penelitian adalah kr. plastik untuk beras/gabah. Adapun alasannya karena produk ini diproduksi secara kontinyu.
- Lingkungan kerja yang diteliti adalah karyawan produksi bagian pemotongan.

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah adalah analisis kuantitatif yang meliputi pengukuran internal untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan mayoritas penilaian keadaan . Analisis yang lain adalah analisis regresi berganda, analisis regresi parsial, koefisien determinan.

Pada hasil penelitian didapatkan jawaban untuk masalah-masalah yang telah dirumuskan. Untuk mendapatkan variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja , hasil perhitungan menunjukkan bahwa survei yang dilakukan terhadap 50 karyawan menyebutkan upah insentif merupakan variabel dominan. Perhitungan dengan menggunakan mayoritas penilaian keadaan menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini memperoleh skala tertinggi sebesar 3,444. Sedangkan perputaran karyawan hanya sebesar 3,13.

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 44245,145913 + 0,001459 X1 - 128,703294 X2$$

Karena ukuran/satuan dari variabel bebas yang digunakan berbeda-beda maka setelah dianalisis dengan rumus regresi berganda, kemudian digunakan rumus koefisien regresi standar. Koefisien regresi standar digunakan untuk menyamakan ukuran/satuan variabel yang akan diteliti. Hasil persamaan regresi yang distandardisir adalah sebagai berikut :

$$Y = 44245,145913 + 0,916827 X2 - 0,126129 X2$$

Interprestasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Jika upah insentif mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan perputaran karyawan konstan , maka pengaruh terhadap produktivitas kerja naik sebesar 0,916827 satuan.
2. Jika perputaran karyawan mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan upah insentif konstan , maka pengaruh terhadap produktivitas kerja turun sebesar 0,126129 satuan

Dari hasil pengujian hipotesis regresi berganda secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi 5%, uji 2 arah diperoleh F hitung(12,16310) > F tabel (4,74) berarti hipotesis H_0 ditolak . Kesimpulannya secara bersama-sama X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien determinan sebesar 0,77654 artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh upah insentif dan perputaran karyawan sebesar 77.654%. Sedangkan sisanya sebesar 22,346% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini dengan judul : **ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN UPAH INSENTIF DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POLIPLAS UNGARAN.**

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh persyaratan penyelesaian program strata (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Penulis menyadari, skripsi ini jauh dari sempurna hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan daya analisis yang dimiliki. Untuk itu saran dan kritik yang mengarah kepada perbaikan sangat dinantikan. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Sugiono, MSie selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Eddy Wnarto, SE.MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi pengarahan ,bimbingan dan petunjuk hingga terselesainya skripsi ini.

3. Ibu Komala Inggarwati, SE.MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
4. Drs. Thomas Sutopo selaku manager personalia PT. Poliplas ungaran yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian serta memberi kan data-data yang diperlukan.
5. Bapak, Ibu tercinta yang selalu memberi dorongan bimbingan serta segala fasilitas baik moril maupun materiil hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kak Ir dan Dik Har tersayang yang selalu memberikan nasehat-nasehat serta dorongan hingga skripsi ini selesai.
7. Temanku Lenny yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan masukan-masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Semarang,

penulis

(Titik K Hartanti)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman judul	i
Halaman Motto	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel <i>M</i>	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Bab I: PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang penelitian	1
1.2. Perumusan masalah	6
1.3. Pembatasan masalah	7
1.4. Tujuan penelitian	7
1.5. Manfaat penelitian	8
1.6. Sistematika penelitian	8
Bab II: TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian upah	9
2.1.1. Berbagai faktor yang mempengaruhi tk. upah	11
2.1.2. Kriteria-kriteria yang menjadi dasar pengupahan	13
2.2. Pengupahan insentif	14

2.2.1. Sistem upah insentif	14
2.3. Perputaran karyawan	20
2.4. Produktivitas	23
2.5. Kerangka pikir	25
2.6. Hipotesis	26
2.7. Definisi operasional	26
Bab III: METODA PENELITIAN	
3.1. Lokasi penelitian	28
3.2. Metode pengambilan	28
3.3. Jenis data	29
3.4. Teknik pengumpulan data	30
3.5. Metode analisis data	30
Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. gambaran umum perusahaan.....	37
4.1.1. Sejarah berdirinya perusahaan	37
4.1.2. struktur organisasi perusahaan	38
4.2. Personalia perusahaan	40
4.3. Produksi	40
4.3.1. Bahan baku	40
4.3.2. Proses produksi	41
4.4. Analisis produktivitas.....	42
4.5. Analisis upah insentif	43
4.6. Analisis perputaran karyawan	44
4.7. Upah insentif sebagai variabel dominan	45
4.8. Analisis regresi berganda	46
4.9. Pengujian hipotesis	46
4.10. Koefisien regresi parsial	48

4.11. Koefisien determinan49

Bab V: PENUTUP

5.1. Kesimpulan50

5.2. Saran-saran51

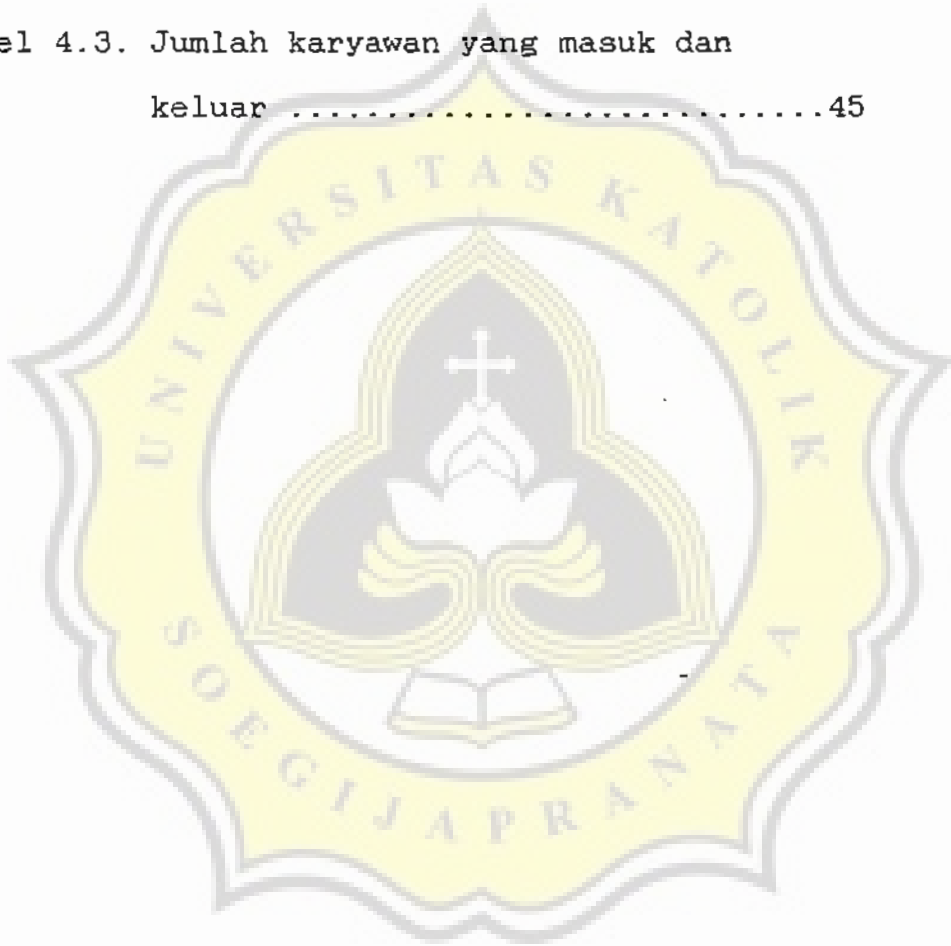
Daftar pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 4.1. Produktivitas rata-rata karyawan per tahun	42
Tabel 4.2. Upah insentif / tahun	43
Tabel 4.3. Jumlah karyawan yang masuk dan keluar	45



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner.
- Lampiran 2. Hasil kuesioner.
- Lampiran 3. Perhitungan mayoritas keadaan.
- Lampiran 4. Perhitungan perputaran karyawan.
- Lampiran 5. Koefisien beta masing-masing variabel.
- Lampiran 6. Multiple regresi.
- Lampiran 7. Struktur organisasi.
- Lampiran 8. Tabel t.
- Lampiran 9. Tabel F.

