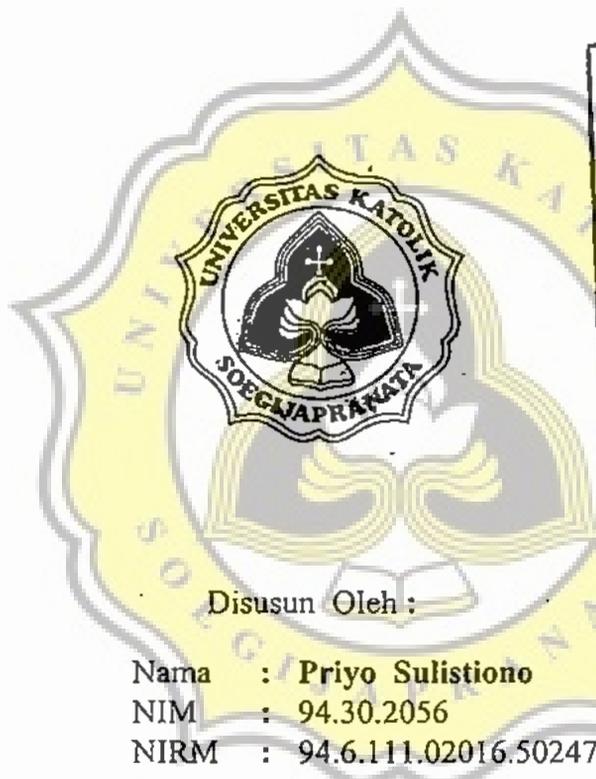


**ANALISIS PENGARUH UPAH DAN UPAH INSENTIF TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGUKIRAN
(Studi kasus PT. Harrison And Gil - Java di Semarang)**

650.327
Sul
a
2001

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Syarat Untuk
Menyelesaikan Program S1 Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Priyo Sulistiono
NIM : 94.30.2056
NIRM : 94.6.111.02016.50247
Jurusan : Manajemen

PERPUSTAKAAN	NO. INV.	986 / E / C1
	Tgl. Angg.	10/09/01
	REKOR	10/09/01

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2001**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

N A M A : PRIYO SULISTIONO

N I M : 94.30.2056

N I R M : 94.6.111.02016.20247

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

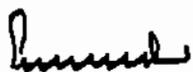
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH UPAH DAN UPAH INSENTIF
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. HARRISON AND GIL – JAVA.



Disetujui di :

Semarang, 07 Januari 2001.

PEMBIMBING I



(Drs. H. Daryono Rahardjo, MM)

PEMBIMBING II



(Drs. J. Sugiharto)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PRIYO SULISTIONO

NIM : 94.30.2056

NIRM : 94.6.111.02016.50247

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH UPAH DAN UPAH INSENTIF
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. HARRISON AND GIL-JAVA SEMARANG

Telah diuji dan dipertahankan di depan tim penguji dari Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen.

Di uji di Semarang,

Pada tanggal : 23 Pebruari 2001

MENGETAHUI,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI

UNIKA SOEGIJAPRANATA



(Vincent Didiek W.A, PhD)

KOORDINATOR PENGUJI



(Ben Karno BP., SE, MM)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha esa, karena berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Pengaruh Upah, dan Upah insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Harrison And Gill-Java Semarang.”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, penulis telah berusaha sesuai dengan kemampuan yang penulis miliki dan dengan tangan terbuka bersedia menerima saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Atas terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak dan melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Vincent Didiék W.A, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah senantiasa memberikan kemudahan bagi terlaksananya dan terselesaikan penelitian ini.
2. Bapak Drs. II. Daryono Raharjo, MM, selaku pembimbing utama yang banyak memberikan bimbingan dan motivasi bagi penulis.
3. Bapak Drs. J. Sugiharto, dosen pendamping yang telah memberikan segenap perhatian, kesabaran, ketelitian serta saran yang menjadikan penulis terbuka akan gagasan dan ide-ide baru.

4. Bapak Cristoper Harrison, selaku pimpinan perusahaan PT. Harrison And Gil-Java, yang telah memberikan ijin penelitian serta data-data yang penulis perlukan.
5. Bapak / Ibu staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.
6. Seluruh keluarga : Bapak, Ibu, Kakak-kakakku, yang telah banyak memberikan dorongan, perhatian, doa dan bantuan yang tak henti-hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Mas Agus yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman yang telah berperan dalam memberikan dorongan dan saran.
9. Seluruh staff tata usaha atau bagian pengajaran fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Penulis

(Priyo Sulistiono)

ABTRAKSI

Dalam memasuki era pasar bebas pada tahun 2003, tenaga kerja Indonesia akan semakin menghadapi persaingan yang ketat. Bagi perusahaan, tenaga kerja yang dibutuhkan adalah mereka yang mampu memberikan sumbangan yang terbaik dan bekerja secara efektif dan efisien bagi perusahaan. Dewasa ini peranan sumber daya manusia semakin penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi perusahaan, oleh karena betapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki, tetapi tanpa dukungan manusia maka organisasi tidak dapat berjalan dan bertahan untuk hidup lebih lama.

Tingkat pendidikan dan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki seseorang merupakan modal utama supaya dapat bekerja. Belajar merupakan awal yang penting dari segala perubahan kinerja pekerjaan yang akan menghasilkan peningkatan kualitas kerja seseorang. Disatu sisi, dengan kualitas kerja ini maka produktivitas kerja karyawan diharapkan semakin meningkat dan disisi lain jelas akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efisien. Sebagai faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka sudah seharusnya sumber daya manusia dalam perusahaan mendapat perhatian yang baik sehingga mereka merasa dihargai dan pada akhirnya mereka akan bekerja dengan produktivitas tinggi.

Dari berbagai faktor-faktor pendukung produktivitas kerja yang ada, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan dan kemauan dari karyawan untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti : Gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan faktor-faktor pendukung lainnya (Moekijat,1992;101). Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka dalam hal ini penulis membatasi masalah pada faktor Upah, Upah Insentif dan tunjangan kerja karena berdasarkan survey peninjauan yang dilakukan diketahui bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian pengukiran pada PT. Harrison and Gil-Java adalah Upah Insentif (26,6 %) dan Upah (23,3 %).

Dalam tinjauan teori akan dijelaskan tentang konsep yang dipilih dan definisinya. Upah adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang (Alex S Semito,1991;149). Upah Insentif adalah suatu perangsang / daya tarik yang sengaja diberikan kepada semua tingkatan yang ada dalam perusahaan dengan harapan agar

dalam diri mereka timbul semangat kerja dan usaha lebih berprestasi (Heidjracman,1986;161). Sedangkan Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan menjadi lebih cepat dan lebih giat (Nitisemito,1992;160).

Pada definisi operasional variabel menjelaskan pada faktor Upah dengan melihat indikator : kesesuaian tingkat upah dan besarnya upah, Pemberian upah insentif dengan melihat indikator : pemberian upah insentif yang sesuai ketentuan yang berlaku. Semangat kerja dengan indikator : Kedisiplinan kerja, Kepuasan kerja, Kerjasama antara pemimpin dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan lain.

Populasi dan sampel. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, dan tumbuh-tumbuhan serta peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Warsito,1990;62). Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 100 orang, sedangkan sampel adalah sebanyak 50 orang responden. Sistem pengambilan sampel adalah Simple random sampling dimana setiap responden mempunyai kesempatan yang sama dan dianggap telah mewakili populasi.

Pada penelitian ini obyek yang dipilih adalah PT. Harrison And Gil-Java yang berlokasi di jalan raya kaligawe KM. 8. Dipilihnya obyek ini untuk penelitian karena Semangat kerja karyawannya sedang mengalami penurunan khususnya pada karyawan bagian pengukiran, sehingga perusahaan mengalami penurunan produksi.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif : menggunakan skala likert dengan skor 4 penilaian (tidak menggunakan kategori ragu-ragu dikarenakan beberapa buku teks menganjurkan agar data pada kategori ini tidak dipakai dalam analisis selama responden tidak memberikan alasannya),sedangkan analisis kuantitatifnya menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu; upah dan upah insentif terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja, baik secara parsial maupun bersama-sama. Disamping itu juga untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap semangat kerja karyawan,dari hasil analisis yang menggunakan program SPSS Windows maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,484854 + 0,347614 (X1) + 1,259621(X2)$$

Jadi berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Upah dan Upah Insentif terhadap Semangat kerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap semangat kerja secara berturut turut adalah Upah Insentif, baru kemudian Upah.

Pengujian hipotesis secara berganda dengan menggunakan uji F, dimana didapatkan F hitung = 35,88352 sedangkan F tabel = 3,81 dengan nilai kritis F 0,05 ; K=2 ; (n-k-1)=47, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Upah dan Upah Insentif terhadap semangat kerja karyawan.

Adjusted R square = 0,58743 berarti sumbangan upah dan upah insentif terhadap semangat kerja sebesar 58,7 %. Ini berarti sumbangan kedua variabel tersebut cukup optimal, karena masih terdapat faktor lain.

Jadi kesimpulannya adalah bahwa Upah dan Upah Insentif memberikan kontribusi terhadap semangat kerja sebesar 58,7 % sedangkan sisanya sebesar 41,3 % ditentukan faktor lain.

Saran yang diberikan oleh penulis setelah melihat hasil pembahasan penelitian ini adalah : Pihak perusahaan hendaknya menaikkan tingkat Upah dan Upah Insentif yang selama ini diberikan kepada karyawan dan juga memperbaiki pelaksanaan pembayaran yang selama ini diterapkan sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai oleh pihak perusahaan, sehingga semangat kerja mereka dapat semakin meningkat.

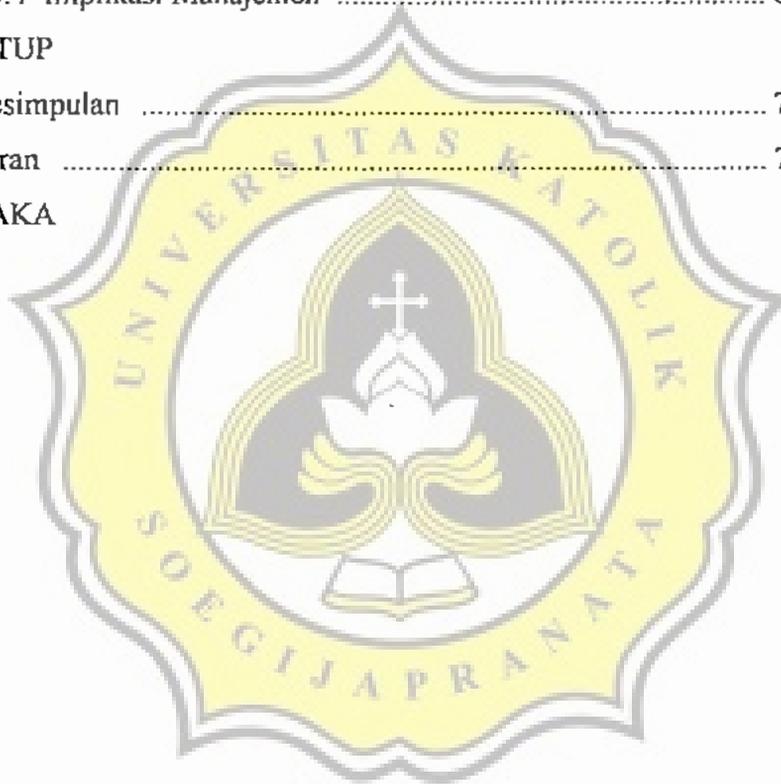


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah	8
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.4.2 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Upah	12
2.1.1.1 Pengertian Upah	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah.....	13
2.1.1.3 Sifat-sifat Dasar Kebijakan Upah.....	15
2.1.2. Upah Insentif.....	16
2.1.2.1 Pengertian Upah Insentif.....	16
2.1.2.2 Sistem Upah Insentif.....	17
2.1.3 Semangat Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja	22

2.1.3.2	Indikasi Penurunan Semangat kerja	23
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	23
2.2	Kerangka Pikir	28
2.3	Hipotesis	30
2.4	Definisi Operasional	30
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Obyek Penelitian	32
3.2	Populasi dan Sampel	32
3.3	Metode Pengumpulan Data	34
3.3.1	Jenis Data Penelitian	34
3.3.1.1	Data Primer	34
3.3.1.2	Data Sekunder	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5	Skala Pengukuran	35
3.6	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	36
3.6.1	Pengujian Validitas	36
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	37
3.7	Metode Analisa Data	38
3.7.1	Analisa Kualitatif	38
3.7.2	Analisa Kuantitatif	39
3.7.2.1	Analisa Regresi Berganda	40
3.7.2.2	Pengujian Analisa Regresi Berganda	41
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	45
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.1.3	Produksi	52
4.1.4	Daerah Pemasaran	55

4.2 Uji Validitas	56
4.3 Uji Reliabilitas	57
4.4 Gambaran Umum Responden	59
4.5 Analisis Data Penelitian	61
4.5.1 Analisis Kualitatif	61
4.5.2 Analisis Kuantitatif	65
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi Secara Berganda	68
4.5.4 Implikasi Manajemen	69
BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel :

Tabel 1.1.	Jumlah Karyawan yang Mangkir / Absen bagian Produksi	4
Tabel 1.2.	Perputaran Tenaga Kerja Bagian Produksi	5
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Umur dan Masa Kerja	59
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan	60
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Upah	62
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Upah Insentif.....	63
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja	64
Tabel 4.9	Tabel Perbedaan t hitung dengan t tabel.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan
- Lampiran 2 Hasil pertanyaan yang diolah
- Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas Upah, Upah Insentif dan semangat kerja
- Lampiran 4 Hasil Multiple Regression
- Lampiran 5 Hasil Survey Penjajakan
- Lampiran 6 Tabel uji F
- Lampiran 7 Tabel Product Moment

