ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM UPAH TETAP DAN UPAH PERSENAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : Perbengkelan Andalas Jaya Bukittinggi)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

LENI MAIYUNIS
04 152 066

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009

No Alumni Universitas	LENI MAIYUNIS	No. Alumni Fakultas

a). Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi / 9 Mei 1985 b). Nama Orang Tua : Asnam Tomi dan Desmawati c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 04 152 066 f).Tanggal Lulus : 5 Maret 2009 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 2,89 i). Lama Studi : 4 tahun 6 bulan j). Alamat Orang Tua : Jl. Raya Bukittinggi-Payakumbuh KM.7 Biaro, Bukittinggi

ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM UPAH TETAP DAN UPAH PERSENAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERBENGKELAN ANDALAS JAYA BUKITTINGGI

Skripsi S1 Oleh Leni Maiyunis *Pembimbing Dr. Rahmi Fahmy,SE, MBA*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kebijakan sistem upah yang diterapkan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perbengkelan Andalas Jaya Bukittinggi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari wawancara dengan dengan pihak manajemen perusahaan, konsumen, perusahaan rekanan dan perusahaan kompetitor sedangkan data sekunder didapat dari buku teks, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa upah tetap tidak efektif diterapkan dan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan sistem upah persenan sangat efektif dan besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan merupakan hasil diskusi manajemen dan atas persetujuan karyawannya.

Kata Kunci : Upah Tetap, Upah Persenan, Kinerja Karyawan

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 5 Maret 2009

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	DR.Rahmi Fahmy,SE,MBA	DR.Harif Amali Rivai, SE,MSi	Dra.Laura Syahrul,MBA

Mengetahui
Ketua Jurusan

DR.Harif Amali Rivai,SE.MBA
NIP. 132 164 008

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas	Nama :	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan salah satu tempat bagi manusia untuk bisa bekerja dan memenuhi segala kebutuhannya. Perusahaan dan Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Sebaliknya Karyawan juga membutuhkan Perusahaan untuk bekerja dan menerima balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas sehingga tujuan perusahaan tercapai yaitu peningkatan kinerja dan produktivitas karyawannya.

Sebagai seorang karyawan yang bekerja disebuah organisasi, baik diperusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi, kekuatan atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan upah yang menjadi hak setiap karyawan, menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan individu.

Kinerja (*Performance*) menurut Mathis dan Jackson (2006:378) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.. Kinerja

merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompoknya atau Organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Salah satunya adalah dengan memberikan upah. Hasibuan (2003:133) menyatakan bahwa : "Upah adalah balas Jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya". Upah juga didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004:362)

Demikian pula halnya dengan Perbengkelan Andalas Jaya dalam meningkatkan kinerja kerja karyawannya melaksanakan pemberian upah baik upah bulanan maupun upah persenan untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini menganalisa kebijakan upah tetap dan upah persenan serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan perbengkelan Andalas Jaya Bukittinggi. Dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan diketahui bahwa saat kebijakan upah tetap tidak efektif diterapkan di perusahaan ini karena kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan yang bagus. Hal inilah yang menjadi alasan pimpinan merubah sistem upah tetap ke sistem upah persenan. Sedangkan saat upah persenan diberlakukan karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem upah persenan ini sangat efektif diterapkan di Perbengkelan Andalas Jaya. Begitu juga dengan hasil wawancara dengan karyawan, dapat diketahui bahwa hampir seluruh karyawan menyatakan bahwa upah tetap tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka sedangkan dengan kebijakan sistem upah persenan, mereka menjadi lebih termotivasi untuk menghasilkan pendapatan lebih banyak lagi agar memperoleh upah yang tinggi pula. Dari hasil Observasi yang dilakukan, penulis melihat bahwa karyawan Andalas Jaya bekerja dengan penuh tanggungjawab, mereka

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Armansyah. 2002. ***Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial***. Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis"Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol. 02 No. 02 Oktober 2002

Cooper,Donald. 2006. ***Metode Riset Bisnis,volume 1***. Jakarta: PT Media Global edukasi

Danim, Sudarwan. 2002. ***Menjadi Peneliti Kualitatif***. Bandung : Pustaka Setia

Dessler,Gary. 1995. ***Manajemen Personalia, edisi ketiga***. Jakarta: Erlangga

Dessler,Gary.2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia ,Jilid 1***. Jakarta: PT.Indeks kelompok Gramedia

Dessler,Gary.2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia ,Jilid 2***. Jakarta: PT.Indeks kelompok Gramedia

Guruvalah.***Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*** (online) http://www.geocities.com/guruvalah

Hasibuan melayu. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi revisi***. Jakarta: PT Bumi Aksara

Ketut Sukanegara. 2008. ***Pengaruh Upah Borongan dan Upah perpotong terhadap Produktivitas Karyawan.*** Denpasar: Universitas pendidikan nasional denpasar Bali. Skripsi dipublikasikan

Kuncoro, Mudrajad,Phd. 2003. ***Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.*** Jakarta : Erlangga

Kurnia, Ahmad. 2008. ***Mengenal Teori Upah.*** (Online) http://www.elqorni.wordpress.com/2008/11/20/mengenal-teori-upah/

Matituna,Domi C,dkk. 1993. ***Manajemen Personalia***. Jakarta: Rikena Cipta