

**PENGARUH SISTEM UPAH INSENTIF
DALAM MEMINIMALKAN TOTAL BIAYA TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. X
DI SIDOARJO**



OLEH :

Y. MELLY

NRP : 11194012

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA KARTIKA
SURABAYA
1998**

ABSTRAK

Setiap perusahaan didalam melaksanakan kegiatan atau usahanya tidak terlepas dari berbagai macam masalah yang timbul, salah satunya adalah pemberian upah insentif yang mengakibatkan total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan terlalu besar.

Hal ini juga dialami oleh PT. X, lima tahun terakhir ini upah insentif dan biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan terlalu besar, sehingga perusahaan perlu menyempurnakan sistem upah insentif. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (upah insentif) dan variabel tergantung (total biaya tenaga kerja) bagian produksi-devisi poles pada departemen teko PT. X dengan menggunakan data-data perusahaan dan tanpa menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, dari data-data perusahaan tersebut diolah dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis uji-t (*t*-test) dengan bantuan microstat dari Ecosoft, Inc. tahun 1984.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien korelasi (r) = 0,9997 ini berarti upah insentif yang diterima oleh tenaga kerja mempunyai hubungan terhadap total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan dari uji-t diketahui bahwa $t_{test} = 70,69$ dan $t_{tabel} = 2,353$ ini berarti upah insentif yang diterima oleh tenaga kerja berpengaruh terhadap total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, PT. X perlu mengubah sistem premi yang lebih kecil dari semula, sehingga upah insentif dan biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak terlalu besar agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Sistem yang digunakan dalam pemecahan masalah ini tetap berdasarkan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini yaitu 25 unit per orang per hari adalah sistem premi didasarkan atas waktu yang dihemat dengan presentase premi sebesar 50% berdasarkan tarif upah minimum regional (UMR) pada tahun yang bersangkutan, tujuannya tidak merugikan kedua belah pihak baik pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerja.