

PENGARUH UPAH TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PROYEK PENGOLAHAN DIREKTORAT  
PENGOLAHAN, PT. PERTAMINA  
( Study Kasus Bagian Pengolahan )

JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu tugas akademik & melengkapi sebagai dari  
syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen

DISUSUN OLEH :

NAMA : SUSANTI TRI WAHYUNI

NIM : 01410039



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA

2006

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Susanti Tri Wahyuni

Nim : 01410039

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Proyek  
Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus  
Bagian SDM )

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan diharapkan panitia penguji skripsi pada tanggal 24 Agustus 2006.

Jakarta, 24-08-2006

Mengetahui

Menyetujui

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Materi

(Firsan Nova, SE,MM)

(Dra. Endang Tripujiastuti)

Pembimbing Teknis

(Alfonsus B. Sai, SE)



31/8/06

*Alfonsus B. Sai*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Susanti Tri Wahyuni

Nim : 61410039

Jurusan : Manajemen


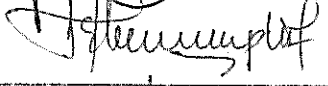

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Proyek

Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus  
Bagian SDM )

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal 24  
Agustus 2006 dengan nilai.....

### PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Drs. Sukandi, MM	Ketua	
Drs. Endang Tri Pujiastuti	Anggota	
Erika Takidah, SE.AK. MSi	Anggota	

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Susanti Tri Wahyuni

Nim : 01410039

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Pengaruh Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM )” dengan bimbingan Ibu Endang Tri Pujiastuti benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan ataupun salinan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang menyatakan

Susanti Tri Wahyun

## ABSTRAK

- (A). Susanti Tri Wahyuni (01410039)
- (B) Pengaruh Upah Terhadap Prestasi Kerja. Karyawan Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA ( Study Kasus Bagian SDM )
- (C). X + 60 Halaman; 16 Tabel; 2 Gambar; 14 Lampiran ; 2006
- (D). Kata Kunci : Upah terhadap Prestasi Kerja
- (E). Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap prestasi kerja karyawan Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study kasus Bagian SDM)
- (F). Metode Penelitian : Dalam memperoleh data untuk bahan penulisan maka penulis melakukan riset lapangan dengan memberikan kuesioner yang dijawab oleh 30 karyawan Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study kasus Bagian SDM) sebagai sample. Selain itu penulis juga melakukan riset pustaka dengan membaca, mengutip secara langsung maupun tidak langsung dari buku-buku, literature-literatur yang bersifat ilmiah yang berhubungan langsung dengan topik penelitian.
- (G). Hasil Penelitian : Data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS, persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 6,102 + 0,751X$ . Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi yaitu nilai  $r = 0,751$  yang berarti korelasi antara upah dan prestasi kerja yaitu kuat dan positif. Koefisien penentu atau koefisien determinansi diperoleh nilai  $r^2 = 56,3 \%$ ,  $t_0$  sebesar  $6,010 > t$  tabel sebesar  $2,0484$  maka antara upah dan prestasi kerja terdapat hubungan yang signifikan
- (H). Daftar Pustaka
- (I). Penulis
- (J) Dosen pembimbing Materi
- 
- (Susanti Tri Wahyuni)
- ( Dra. Endang Tri Pujiastuit )

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan RahmatNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :” Pengaruh Upah Dan Prestasi Kerja Karyawan Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT.PERTAMINA ” ( Study Kasus Bidang SDM )

Skripsi ini adalah salah satu tugas akhir akademik dalam memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, di Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna baik ditinjau dari segi kualitas maupun teknik penulisannya, karena masih terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis. Namun diharapkan skripsi ini dapat memberi manfaat yang berguna kepada pembaca. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Terimakasih untuk kedua orang tuaku yang dengan setia berdoa dan membantu untuk kelancaran skripsi ini, juga terima kasih untuk motivasinya supaya aku tidak patah semangat.
2. Drs. Fauzi Baisyir, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unsada
3. Bapak Firsan Nova, SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen Unsada

4. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti dan Bapak Alfonsius selaku dosen pembimbing materi dan pembimbing teknis yang telah sabar meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dan petunjuk
5. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
6. Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA, terimakasih telah memberikan kesempatan dan bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini, khususnya Bapak M. Syukur Siregar, Ibu Yayah, serta Bapak Gandi.
7. Terimakasih untuk Om Misran, Om Bambang, Tante Lilik, Tante Yuli yang sudah memberikan dukungan serta doa untuk kesuksesan pembuatan skripsi.
8. Untuk Kakak-kakakku dan adik-adikku tersayang yang juga selalu mendoakan dan membantu untuk kelancaran skripsi ini.
9. Juga untuk semua sahabat-sahabatku “ anak-anak Bacrit” ( Fahmi, Ella, Widi, Icha, Dias, Uci serta abangku Arfi dan tentunya sahabat yang paling setia Eti dan Dewi, terima kasih atas bantuannya.

Doa penulis semoga budi baik dari kalian semuanya mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Jakarta, Agustus 2006

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	5
C. Perumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Hipotesis.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	8

### BAB II : LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
--	----

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
C. Pengertian Upah.....	15
D. Acuan yang mempengaruhi Upah/ Gaji.....	16
E. Pengertian Prestasi Kerja.....	17
F. Indikator yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	18
G. Definisi Variabel Operasional.....	28
H. Kerangka Pikir Penelitian.....	21

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan waktu Penelitian.....	22
B. Jenis dan Sumber Data.....	22
C. Populasi dan Sampel.....	23
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	24
E. Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	24

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
2. Visi Perusahaan.....	34
3. Misi Perusahaan.....	34

B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....37

1. Profil Responden.....37

2. Analisa Kualitatif Upah.....41

3. Analisis Kualitatif Prestasi Kerja Karyawan .....49

4. Analisis Kuantitatif.....55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....58

B. Saran.....59

DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 : Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel IV.2 : Usia Responden.....	39
Tabel IV.3 : Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel IV.4 : Tanggapan Responden Tentang Upah yang disesuaikan dengan undang-undang.....	41
Tabel IV.5 : Tanggapan Responden Tentang upah yang disesuaikan dengan skala serikat pekerja.....	43
Tabel IV.6 : Tanggapan Responden Tentang upah yang disesuaikan dengan pasar tenaga kerja.....	44
Tabel IV.7 : Tanggapan Responden Tentang upah yang disesuaikan dengan letak geografis.....	46
Tabel IV.8 : Tanggapan Responden Tentang upah yang disesuaikan dengan biaya hidup karyawan.....	47
Tabel IV.9 : Tanggapan Responden Tentang upah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.....	48
Tabel IV.10 : Tanggapan Responden Tentang Jumlah Keluaran.....	50
Tabel IV.11 : Tanggapan Responden Tentang Kualitas.....	51
Tabel IV.12 : Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu.....	52
Tabel IV.13 : Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran.....	53
Tabel IV.14 : Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama.....	54

Tabel IV.15 : Model Summary.....55

Tabel IV.16 : Coefficient<sup>a</sup> .....57



## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar I.1 : Kerangka Pikir Penelitian.....	21
---	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif merupakan harapan bagi setiap perusahaan, hal ini ditentukan oleh bagaimana perusahaan dalam mengolah manajemen, *money, methoded, machines, material* dan *market*.

Sumber daya manusia merupakan *asset* utama setiap kegiatan ekonomi, karena manusia memiliki peranan sebagai alat penggerak dari setiap kegiatan perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung kepada manusia sebagai tenaga kerja.

Perusahaan harus dapat menjaga dan melindungi sumber daya yang ada untuk dapat dan terus digunakan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan dengan cara memperhatikan faktor-faktor upah yang sesuai, kesejahteraan karyawan, keselamatan kerja terjamin, kenyamanan dalam bekerja, suasana kerja yang kondusif, sikap pemimpin yang adil dan bijaksana serta berbagai fasilitas lain yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semua ini merupakan alat yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi dan bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus dapat melakukan kebijakan yang tepat untuk mengarah kepada peningkatan motivasi kerja karyawan, ini bisa dilakukan dalam bentuk

antara lain upah yang sesuai dengan keinginan karyawan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan itu sendiri.

Menentukan upah karyawan tidaklah mudah, disini mencakup dua kepentingan yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan karena berkaitan dengan salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk mendapat tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempermudah perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pengembangan sumber daya manusia secara umum mempunyai tujuan agar karyawan bisa meningkatkan atau mengembangkan ilmu pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kecakapan, dan mengubah perilaku karyawan yang tak produktif sehingga tujuan perusahaan tercapai dan aktifitas perusahaan berjalan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam era perdagangan bebas semakin penting keberadaannya, karena merupakan salah satu bagian penting sebagai sarana dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas merupakan suatu hal yang senantiasa ingin dimiliki setiap perusahaan, karena dapat diandalkan baik mutu maupun jumlah, mengingat sebagian besar kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melibatkan faktor sumber daya manusia di dalamnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah pelaksanaan upah dan motivasi. Upah yang diberikan kepada karyawan sangat menunjang semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara berkesinambungan dan meningkatkan prestasi kerja.

Pemberian upah dan motivasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan baik perusahaan yang mempunyai *output* jasa maupun produk. Banyak perusahaan asing maupun domestik yang sukses karena pemberian upah dan motivasi dapat digunakan. Upah dan motivasi juga berguna untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas guna menghadapi persaingan antar perusahaan yang makin kompetitif. Salah satu faktor yang menyebabkan persaingan makin kompetitif ialah faktor globalisasi.

Globalisasi merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan untuk bersaing dalam lingkungan yang lebih luas karena perusahaan asing akan menjadi kompetitor yang tangguh dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan penguasaan teknologi yang canggih.

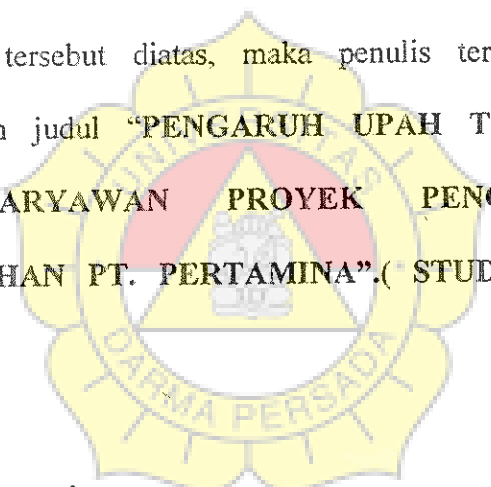
Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka upah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk melaksanakan seperti halnya pada Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM) selalu menginginkan agar para karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien, karena persaingan pasar menuntut untuk selalu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Guna menunjang hal tersebut diatas, setiap tahunnya karyawan dinilai Prestasi kerjanya oleh atasan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja tersebut pada dasarnya dilakukan oleh atasannya setiap hari kerja dan hasilnya diakumulasikan pada akhir tahun. Dari hasil penilaian prestasi kerja tersebut akan mendapatkan berapa nilai yang didapat karyawan yang bersangkutan yang mempengaruhi berapa besar kenaikan upah yang diberikan sesuai dengan hasil prestasi kerjanya. Tujuan dari pada penilaian prestasi kerja ini untuk mengetahui sampai seberapa jauh prestasi kerjanya selama setahun dalam rangka memacu karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasannya agar lebih baik pada tahun-tahun berikutnya guna mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Oleh karenanya pada setiap karyawan diberikan kenaikan upah tetap berdasarkan kinerja/prestasinya. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara pengisian pada formulir yang ada sesuai dengan standar penilaian PT.PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM) dan diisi oleh atasan yang bersangkutan. Setelah diisi formulir penilaian prestasi kerja oleh atasannya, maka formulir tersebut diberitahukan / dibicarakan kepada bawahannya bahwa yang bersangkutan telah dinilai hasil prestasi kerjanya dalam masa kurun waktu satu tahun dengan memberikan pengertian dan penjelasan –penjelasan apa yang belum dicapai dan apa yang sudah dicapai guna meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih baik lagi pada tahun-tahun berikutnya. Permasalahan yang selalu timbul dalam pemberitahuan / penilaian hasil prestasi kerja ini, ada bawahan yang tidak

sependapat / setuju dengan apa yang telah dinilai oleh atasannya. Namun demikian jika ada bawahan yang tidak setuju untuk menandatangani formulir yang telah disampaikan oleh atasannya, maka atasan dapat langsung menandatangani formulir tersebut untuk disampaikan / dikirim ke Kantor Pusat PT.PERTAMINA guna mendapatkan berapa besar kenaikan upah yang bersangkutan. sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerjanya Pemberian kenaikan upah atas prestasi kerjanya disesuaikan dengan golongan karyawan yang bersangkutan yang diterima karyawan pada setiap bulannya.

Sesuai dengan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH UPAH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PROYEK PENGOLAHAN DIREKTORAT PENGOLAHAN PT. PERTAMINA”.**(**STUDY KASUS BAGAIAN SDM**)



## **B. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian.

Pembatasan tersebut dimaksudkan agar dalam melakukan penelitian lebih terarah dan mudah dipahami. Pembatasan masalah penelitian yang dimai sud adalah :

1. Upah dibatasi oleh indikator berupa faktor-faktor yang mempengaruhi upah yaitu : perundang-undangan tenaga kerja, tawar menawar kolektif, pasar tenaga kerja, lokasi geografis, biaya hidup, kemampuan untuk membayar.

2. Prestasi kerja dibatasi oleh indikator berupa indentifikasi standard prestasi kerja yaitu jumlah keluaran (*quantit of output*), kualitas keluaran (*quantity of output*), waktu keluaran (*timelines of output*), tingkat kehadiran (*presences at work*), dan kerja sama(*cooperativeness*).

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan upah di Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM) ?
2. Bagaimana pelaksanaan prestasi kerja di Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA ? (Study Kasus Bagian SDM) ?
3. Apakah upah berpengaruh terhadap prestasi kerja di Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM) ?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian upah di Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT.PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM)
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT. PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM)

3. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap prestasi kerja di Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT.PERTAMINA (Study Kasus Bagian SDM)

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis :

Untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan upah, serta prestasi kerja pada khususnya serta aplikasinya di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan:

Dengan diketahuinya upah berpengaruh terhadap prestasi kerja, diharapkan perusahaan dapat menjadikan sebagai informasi untuk pengambilan kebijakan tentang pemberian upah sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Diduga upah tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Ha: Diduga upah berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis melakukan pembahasan mengenai latar belakang penelitian, Pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, hipotesis, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi uraian tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain teori upah yang terdiri atas pengertian-pengertian upah dan pengertian prestasi kerja, identifikasi standar prestasi kerja serta kerangka pikir penelitian

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini memberikan informasi tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan pengolahan data, metode pengolahan dan analisis data, dan definisi variabel operasional.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, memaparkan gambaran umum perusahaan yang ditinjau berdasarkan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, tingkatan manajemen, dan kegiatan perusahaan Proyek Pengolahan Direktorat Pengolahan PT.PERTAMINA ( Study Kasus Bagian SDM) serta pembahasan dan analisis hasil penelitian

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini dimuat kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dan saran-bagi perusahaan.

