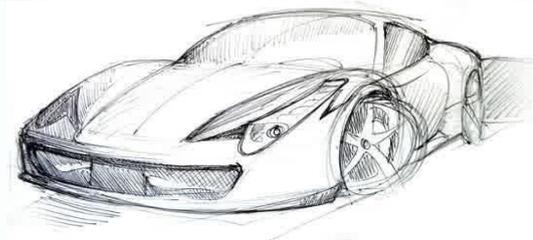
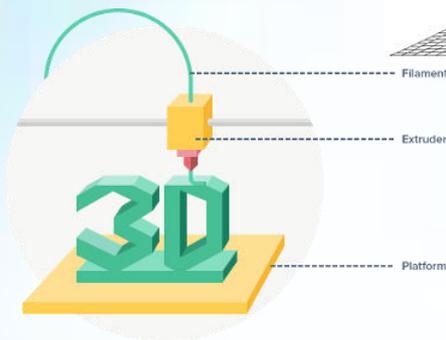
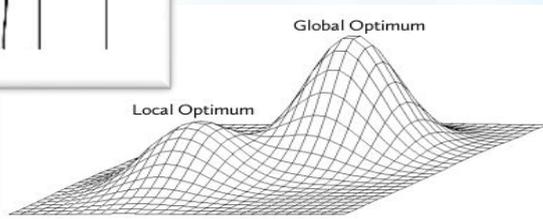
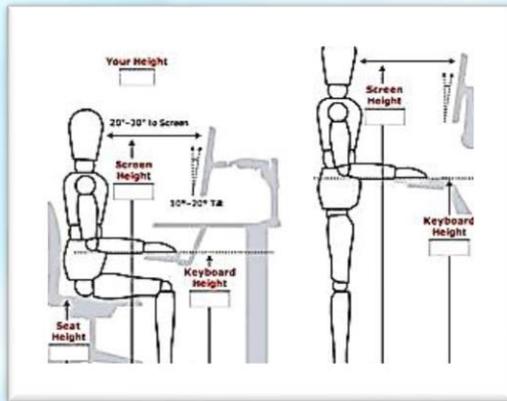


JURNAL REKAVASI

Jurnal Rekayasa & Inovasi Teknik Industri



Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta

Jurnal REKAVASI	Vol. 5	No. 2	Hlm. 59-115	Yogyakarta Desember 2017	ISSN: 2338-7750
--------------------	--------	-------	----------------	--------------------------------	--------------------

DAFTAR ISI

ANALISIS UPAH INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SISTEM HALSEY, ROWAN DAN EMERSON DI SUBANDI COLLECCTION <i>Faozi Hidayat, Petrus Wisnubroto, Titin Isna Oesman</i>	59-63
ANALISIS SIKAP KERJA DENGAN METODE QUICK EXPOSURE CHECK (QEC) GUNA MENGELIMINIR KELUHAN OPERATOR <i>Hendry Admanda, Titin Isna Oesman, Risma A. Simanjuntak</i>	64-69
ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS PRODUK DENGAN METODE SIX SIGMA DAN SEVEN TOOLS SERTA KAIZEN SEBAGAI UPAYA MENGURANGI PRODUK CACAT PADA PT. MITRA REKATAMA MANDIRI <i>Marcelino Yogi, Petrus Wisnubroto, Risma Adelina Simanjuntak</i>	70-79
EVALUASI PERAWATAN MESIN DENGAN METODE FAULT TREE ANALYSIS (FTA) DAN FAILURE MODE AND EFFECT ANALYSIS (FMEA) PADA CV. JULANG MARCHING <i>Bayu Huda Kurniawan, Muhammad Yusuf, C. Indri Parwati</i>	80-86
INTEGRASI METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) DAN METODE TECHNIQUE OF ORDER PREFERENCE BY SIMILARITY TO IDEAL SOLUTION (TOPSIS) UNTUK PEMILIHAN PEMASOK KAYU (STUDI KASUS PADA PT. YOGYA INDO GLOBAL) <i>Josly Alton Bunga, Muhammad Yusuf, Winarni</i>	87-93
ANALISIS KELAYAKAN INVESTASI PENAMBAHAN MESIN PENGECATAN DENGAN MEMPERTIMBANGKAN PAJAK DAN BIAYA DEPRESIASI SERTA OPERASIONAL CV. CREATIVE 71 <i>Yasmine Husna Arsyifa, Wahyudi Sutopo</i>	94-100
ANALISIS TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE (TPM) PADA MESIN SHAVING GUNA MENGURANGI SIX BIG LOSSES DENGAN MAINTENANCE VALUE STREAM MAPPING (MVSM) DI PT ADI SATRIA ABADI <i>Fiki Fardani, Muhammad Yusuf, Endang Widuri Asih</i>	101-107
MANAJEMEN RISIKONEW PRODUCT DEVELOPMENT PADA INDUSTRI FROZEN FOOD <i>Kurniawanti</i>	108-115

ANALISIS UPAH INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SISTEM *HALSEY*, *ROWAN* DAN *EMERSON* DI SUBANDI COLLECCTION

Faozi Hidayat, Petrus Wisnubroto, Titin Isna Oesman

Jurusan Teknik Industri

Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta

Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta

E-mail: hidayatfaozi29@gmail.com, wisnubroto@akprind.ac.id, ti_oesman@yahoo.com

ABSTRACT

Subandi Collecction constitute Home Industry evolving, Home Indusry has a lot of employees, but the performance is less than optimal because they can not reach the target, this is because one which is less motivation to work, so companies have to optimize the performance of each employee one of them by applying the incentive pay system, it is necessary to wage systems analysis using Halsey, Rowan and Emerson. The purpose of this study is to analyze methods of employee wages by using three methods, namely Halsey, Rowan and Emerson. Hopefully, by the method of remuneration, the employee will be more motivation to work Having in mind which method best are then selected that method to be applied in the company. These results indicate that the method Rowan provides wage per week is Rp. 294 593, - per week, while the methods provide wages Halsey Rp. 278 125, - per week. So that the method should be applied in Subandi Collecction the method because the method Halsey Halsey wages are not too high, wages are too high can make the company's losses, as well as with Emerson method that provides wage of Rp. 260.000, - This method is less suitable because it is too little for additional bonuses.

Keyword: Employee Performance, Halsey, Rowan, Emerson.

INTISARI

Subandi Collecction merupakan Home Industry yang berkembang, Home Indusry ini memiliki banyak karyawan, namun kinerjanya kurang optimal karena tidak bisa mencapai target, hal ini dikarenakan salah satunya adalah kurang semangat dalam bekerja, sehingga perusahaan harus mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan salah satunya dengan menerapkan sistem upah insentif, maka perlu analisis sistem upah dengan menggunakan metode Halsey, Rowan dan Emerson. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis metode upah karyawan dengan menggunakan tiga metode, yaitu *Halsey*, *Rowan* dan *Emerson*. Diharapkan dengan adanya metode pengupahan maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja Setelah diketahui metode manakah yang terbaik kemudian dipilih metode tersebut untuk diterapkan di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode *Rowan* memberikan upah per minggu yaitu sebesar Rp. 294.593,- per minggu sedangkan metode *Halsey* memberikan upah Rp. 278.125,- per minggu. Sehingga metode yang sebaiknya diterapkan di Subandi *Collecction* yaitu metode *Halsey* karena metode halsey memberikan upah yang tidak terlalu tinggi, upah yang terlalu tinggi dapat membuat perusahaan rugi, begitupun dengan metode *Emerson* yang memberikan upah sebesar Rp. 260.000,- metode ini kurang cocok karena terlalu sedikit untuk penambahan bonus.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Halsey, Rowan, Emerson.

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Subandi *Collecction* merupakan *home industry* yang berkembang. Kualitas dan harga yang bersaing menjadikan Subandi *Collecction* memiliki pangsa pasar yang cukup tinggi. *Home industry* ini mempunyai cukup banyak karyawan akan tetapi kinerja karyawan kurang optimal hal ini didapat dilihat pada waktu produksi yang melebihi target satu bulan, untuk bulan Mei Subandi *Collecction* menerima pesanan sebanyak 50 kodi sedangkan jumlah produksi di bulan Mei hanya 47,5 kodi, untuk bulan Juni Subandi *Collecction* menerima pesanan sebanyak 52 kodi sedangkan jumlah produksi di bulan Juni hanya 49 kodi, untuk bulan Juli Subandi *Collecction* menerima pesanan sebanyak 50 kodi sedangkan jumlah produksi di bulan Juli hanya 48 kodi, sehingga perusahaan harus memberi dorongan semangat dari setiap karyawan dengan salah satu cara menerapkan sistim upah insentif. Upah insentif diharapkan mampu memberi semangat dalam bekerja. Selain upah untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawan ada acara lain yaitu dengan penghargaan yang berupa fasilitas dan kenaikan jabatan, tetapi dalam penelitian yang dilakukan menggunakan metode upah untuk meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.

Upah insentif belum direncanakan oleh Subandi *collecction* kepada karyawan tetapi Subandi *Collecction* ingin mencapai hasil produksi yang optimal. Melihat kinerja dari karyawan maka pihak manajemen dari Subandi *Collecction* berupaya mencari cara baru dalam pemberian upah yang lebih memberikan semangat kepada karyawan dengan harapan agar kemauan karyawan semakin meningkat, namun bukan berarti selama ini karyawan bekerja dibawah rata-rata.

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode sistem *Halsey, Rowan* dan *Emerson*, untuk menganalisis dan mengetahui metode manakah yang paling baik untuk diterapkan di perusahaan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat dan produktivitas dapat tercapai dengan banyaknya permintaan yang ada, kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan sebagainya kondisi kerja yang baik dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dan apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam kerja. Alasan pemilihan metode tersebut adalah metode tersebut sudah terbukti banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya dan hasilnya cukup baik.

Sistem ini tidak didasarkan dari ilmu pengetahuan dari para karyawan karena waktu dari bantuan atau dorongan dari pihak perusahaan seperti dalam penyediaan dan penyelidikan kerjanya tidak secara teliti dianalisis. Pada sistem upah ini para pekerja menerima upah tiap jam yang dijamin dan jika dapat menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu standar, maka mereka menerima premi tertentu disamping upah minimum yang dijamin.

Metode *Rowan*, dengan metode ini pekerja juga harus mengerjakan hasil produksi diatas standar waktu yang dihemat, tetapi tetap dijamin. *Emerson* dalam teorinya memberikan waktu dasar untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika pengerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat maka diberikan premi sebesar 20% x jam kerja x upah per jam. Dan jika lebih lambat tapi belum mencapai 1,5 kali waktu dasar, maka persentase premi akan berkurang (sesuai dengan tarifnya)

Pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus dihindarkan adanya "like and dislike" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dilakukan oleh Lawler dan Jenkins (1992).

Penelitian yang dilakukan oleh Gardner *et al.* (2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw (1998) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992). Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan bahwa dalam literature kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

BAHAN DAN METODE (MATERIALS AND METHODS)

Penelitian dilakukan di Subandi *Collecction* JL. HKS N Keparakan Kidul MG 1 No. 1592 RT. 06 RW. 10 Yogyakarta. Analisis yang dilakukan untuk mencari metode upah yang baik diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan upah yang diterima sekarang. Data primer didapat dari perusahaan melalui wawancara langsung kepada pemilik perusahaan yang meliputi upah per hari kerja, output yang dihasilkan, jumlah karyawan, kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku, jurnal, internet dan literatur lain yang terkait dengan tema peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam pengolahan data dapat diketahui hasil analisis dengan menggunakan sistem yang diterapkan Halsey, Rowan dan Emerson.

1. Metode Halsey

$$E = T_s \times R + \left(\frac{T_s - T_a}{2} \right) \times R \quad \dots\dots(1)$$

Keterangan:

E = Pendapatan atau upah per jam

Ta = Waktu actual (jam kerja/minggu)

Ts = Waktu standar

R = Tarif dalam rupiah dalam jam

2. Rowan Plans

$$E = Ts \times R + \left(\frac{Ts-Ta}{Ts}\right) \times (Ta \times R) \dots\dots\dots(2)$$

keterangan :

E = pendapatan upah dalam rupiah

Ta = Waktu actual

Ts = Waktu standar

R = Tarif dalam rupiah dalam jam

3. Emerson Plans

upah perminggu + (20% x jam kerja x upah per jam)(3)

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT AND DISCUSSIONS)

Perhitungan upah rata-rata per minggu dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Upah Rata-rata Per Minggu

Pekerja	Upah pokok/minggu	Upah Inentif Halsey/minggu	Upah Insentif Rowan/minggu	Upah Insentif Emerson/minggu
1	Rp.250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
2	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
3	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
4	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
5	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
6	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
7	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
8	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-
9	Rp. 250.000,-	Rp.278.125,-	Rp. 293.593,-	Rp. 260.000,-

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan analisis dan perhitungan upah pada Tabel 1 di ketahui bahwa metode *Rowan* memberikan upah insentif yang paling besar diantara kedua metode yaitu metode *Halsey* dan *Emerson*. Sehingga yang sebaiknya digunakan untuk pengupaha di perusahaan tersebut yaitu metode *Halsey* karena metode *Halsey* cukup adil untuk diterapkan karena memberikan upah yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah.

Penyebaran kuesioner dan pengujian kuesioner

1. Uji Validitas Hasil Kuesioner

Uji validitas hasil kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0.9435	0,6664	Valid
X2	0.8808	0,6664	Valid
X3	0.7347	0,6664	Valid
X4	0.7897	0,6664	Valid
X5	0.7108	0,6664	Valid
X6	0.7441	0,6664	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka sesuai item kuesioner meningkatkan kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas Hasil Kuesioner

Uji reliabilitas hasil kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan	0,886	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,7 maka variabel kinerja karyawan reliabel.

- Hasil Tanggapan Responden
Kategori rentan skala dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategori Rentan Skala

Rata-rata	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat tidak setuju
1,76 – 2,75	Tidak setuju
2,76 – 3,75	Setuju
3,76 – 4,00	Sangat setuju

- Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tangapan Responden

Karyawan	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
1	3	3	4	4	4	3	21
2	3	3	4	4	4	3	21
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	4	3	21
5	3	3	3	3	3	4	19
6	2	2	3	3	3	2	15
7	3	3	4	3	3	3	19
8	3	4	4	4	3	3	21
9	4	4	4	4	4	4	24
	28	29	34	33	32	29	185
	784	841	1156	1089	1024	841	34225

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena r hitung > r tabel maka semua item dinyatakan valid.

- Hasil Uji Menggunakan SPSS
Hasil uji menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar 1.

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	skor
item1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .867** 9	.577 .104 9	.555 .121 9	.570 .109 9	.867** .002 9	.943** .000 9
item2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.867** .002 9	1 .614 9	.625 .078 9	.316 .407 9	.719* .029 9	.881** .002 9
item3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.577 .104 9	.614 .078 9	1 .756* 9	.598 .089 9	.189 .626 9	.735* .024 9
item4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555 .121 9	.625 .072 9	.756* .018 9	1 .791* 9	.250 .516 9	.790* .011 9
item5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.570 .109 9	.316 .407 9	.598 .089 9	.791* .011 9	1 .407 9	.711* .032 9
item6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.867** .002 9	.719* .029 9	.189 .626 9	.250 .516 9	.316 .407 9	1 .744* 9
skor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.943** .000 9	.881** .002 9	.735* .024 9	.790* .011 9	.711* .032 9	.744* .021 9

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 1. Hasil Uji SPSS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Lanjutan Gambar 1. Hasil Uji SPSS

KESIMPULAN (CONCLUSION)

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari penelitian yang dilakukan didapat hasil yang menunjukkan bahwa tingkat upah yang diterima karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa upah yang diterima naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari ketiga metode *Halsey*, *Rowan* dan *Emerson*, dapat diketahui bahwa metode *Halsey* memberikan upah sebesar Rp. 278.125,- per minggu kerja . sedangkan untuk metode *Rowan* memberikan upah sebesar Rp. 293.593,- per minggu, dan untuk metode *Emerson* memberikan upah sebesar Rp. 260.000,- per minggu kerja. Sehingga metode yang sebaiknya diterapkan yaitu metode *Halsey* Untuk digunakan dalam sistem pemberian upah karena tidak merugikan kedua pihak, baik perusahaan maupun karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara dan Prabu, A 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Remaa Rsudakarya, Bandung.