

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Tanteri dapat disimpulkan bahwa:

- a. Jumlah unit standar yang ditetapkan per target produksi pada setiap stasiun kerja digunakan sebagai dasar perhitungan upah insentif karyawan pada CV. Tanteri dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target produksi. Sebelum diterapkan upah insentif, pada penelitian ini target produksi yaitu 800 unit gelas dan karyawan hanya bekerja sesuai standar produksi dengan menghasilkan 770 unit sehingga target produksi tidak tercapai. Setelah dirangsang dengan pemberian upah insentif karyawan mampu menghasilkan 814 unit gelas dalam 11 hari kerja, sehingga target produksi tercapai. Pada stasiun satu standar target produksi yaitu 792 unit / 11 hari, hasil output produksi karyawan yaitu 817 unit / 11 hari dengan upah insentif Rp 34.722,22, Pada stasiun dua standar target produksi yaitu 770 unit / 11 hari, hasil output produksi karyawan yaitu 816 unit / 11 hari dengan upah insentif Rp 65.714,29, Pada stasiun tiga standar target produksi yaitu 770 unit / 11 hari, hasil output produksi karyawan yaitu 814 unit / 11 hari dengan upah insentif Rp 62.857,14 dan pada stasiun empat standar target produksi yaitu 781 unit / 11 hari, hasil output produksi karyawan yaitu 814 unit / 11 hari dengan upah insentif Rp 46.478,87.
- b. Penetapan upah insentif dengan metode sistem bonus seratus persen mencerminkan hasil kinerja karyawan karena upah insentif yang didapat karyawan perhari berdasarkan dari unit output masing-masing karyawan. Semakin banyak unit *output* karyawan, semakin tinggi ratio efisiensi yang dihasilkan karyawan, maka semakin tinggi upah insentif yang didapatkan.
- c. Batas maksimum upah insentif yang dianggarkan perusahaan per target produksi yaitu 0,5% dari keuntungan. Pada penelitian ini perusahaan menganggarkan upah insentif Rp 300.390,32 dan upah insentif yang dikeluarkan perusahaan untuk kelebihan 33 produk pada penelitian ini adalah Rp 209.772,52.

6.2. Saran

- a. Apabila perusahaan menerapkan upah insentif dengan metode sistem bonus seratus persen, sebaiknya menjalankan batas maksimum produk yang dicapai oleh karyawan. Karyawan yang menghasilkan unit produk melebihi batas maksimum yang ditetapkan perusahaan, maka kelebihan unit produk tersebut tidak dibayarkan insentif karena dapat menimbulkan kecerobohan sehingga dapat menghasilkan barang cacat menjadi banyak



DAFTAR PUSTAKA

- Cahyantari, A, E., dan Purwaningsih, R., 2017, Perencanaan Upah Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Praoe Lajar Semarang, Jurnal Industrial Engineering, 6(1), Semarang: Program Studi Teknik Industri Universitas Diponegoro.
- Dunia, F, A., Abdullah, W., dan Sasongko. C, 2012, p328-p330, Akuntansi Biaya, Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan, Melayu, S.P., 1996, Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, p.126, Bumi Aksara Putra, Jakarta.
- Hauten, G, V., dan Gunandhi, E., 2013, Perencanaan Upah Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Hasil Produksi yang Optimal Di PD. Panduan Ilahi (Studi kasus di PD. Panduan Ilahi), Jurnal STT-Garut All Right Reserved, 11 (1), Garut: Sekolah Tinggi Teknologi Garut.
- Kussriyanto, B., 1986, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, edisi 2, p.2, Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan, Jakarta.
- Prabowo, Rony, 2018, Desain Penentuan Insentif Bagi Karyawan untuk Meningkatkan Dual Mutualisme Antara Perusahaan dan Pekerja (Studi Kasus PT. Arista Assembling and Packing Surabaya), Jurnal Tecnosienza, 2(2), Surabaya: Program Studi Teknik Industri Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.
- Pramudya, C, S., 2011, Perancangan Sistem Insentif Menggunakan Metode Perencanaan Insentif Kelompok, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 10 (1), Yogyakarta: Program Studi Teknik Industri, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Sinungan, Muchdrasah Sinungan., 2000, Pruduktitas, Apa Dan Bagaimana, p.23, Bumi Aksara Putra, Jakarta.
- Sutalaksana, I, Z., Anggawisastra, R., dan Tjakraatmadja, J, H., 2006, p133-p171, ITB, Bandung.
- Yustina, Ngatilah., 2009, Pemberian Insentif Kepada Grup Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer, Jurnal Teknik Industri, 10 (2), Malang: Industrial and Manufacturing Engineering Universitas Muhammadiyah Malang.