

**PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

FITRIANA APRIANI

B 100 100 043

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Artikel Publikasi Ilmiah dengan judul:

PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

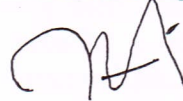
Yang ditulis oleh:

FITRIANA APRIANI
B100100043

Penandatanganan berpendapat bahwa Artikel Publikasi Ilmiah tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2014

Pembimbing



(Ahmad Mardalis, SE., MBA)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE., M.Si)

PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Oleh:

FITRIANA APRIANI

B100100043

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan dan mengetahui faktor yang dominan terhadap pengaruh produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pengelola jasa dalam hal pengaruh upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas pada CV. Usaha Makmur Solo. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yaitu CV Usaha Makmur Solo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data secara tidak langsung atau data yang telah disusun oleh pihak lain yang ada kaitannya dengan penelitian, dalam hal ini data telah disusun oleh pihak perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan diterima kebenarannya. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai nilai koefisien *beta* lebih besar dibandingkan dengan variabel jaminan sosial yaitu sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa upah insentif merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas diterima kebenarannya.

Kata kunci: upah insentif, jaminan sosial, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan guna memajukan perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas menurut (Sinungan,2003) merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak dari manusia dengan menggunakan sumber-sumber riilnya yang semakin sedikit.

Sarana yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan upah dan jaminan sosial. Dengan pemberian upah insentif diharapkan karyawan terpacu untuk memproduksi dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Dengan jaminan sosial diharapkan karyawan merasa lebih dihargai dibanding dengan yang lain. Adapun jaminan sosial juga dapat dijadikan motivasi untuk memacu karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Menurut Robbins kemampuan kerja sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 1998).

Seringkali tenaga kerja yang kurang mendapat perhatian mengenai kesejahteraan tidak mau mengoptimalkan kemampuannya sehingga hasil kerjanya kurang produktif dan kurang menguntungkan bagi perusahaan. Secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan. Tindakan efisiensi dalam baik terhadap sumber untuk memproduksi barang-barang. Langkah awal untuk peningkatan produktivitas adalah mengukur tingkat produktivitas pada waktu sebagai titik ukur bagi peningkatan produktivitas pada waktu yang akan datang. Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input. Dengan menganalisis dari hasil pengukuran produktivitas akan diketahui kekurangan sehingga dapat dipakai untuk memperbaiki selanjutnya dan akhirnya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Cahyono, 1996:283). Tujuan dari

peningkatan produktivitas yaitu untuk meningkatkan efisiensi material. Meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output perjam kerja.

Menyadari pentingnya pengaruh upah insentif dan jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul: “Pengaruh Upah Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas menurut ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan output yang dikeluarkan. Pada umumnya rasio ini merupakan suatu bilangan yang menguntungkan rata-rata hasil antara keluaran output total dengan berbagai output.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai atau dikeluarkan dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu, atau dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) yang dihasilkan dibagi dengan satu lebih input (seperti tenaga kerja, modal atau manajemen) yang digunakan (Heizer dan Render 2005:18).

Produktivitas menurut Klinger dan Nanbaldin merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti terdapat performansi yang baik yang akan menjadikan feedback bagi usaha atau motivasi karyawan pada tahap berikutnya (Gomes, 1997:160). Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2000:9).

Upah Insentif

Upah dalam arti umum adalah pembayaran terhadap jasa-jasa baik kepada pegawai negeri yang bekerja kepada pemerintah maupun karyawan perusahaan. Dalam arti sempit upah adalah pembayaran terhadap jasa atau pembayaran terhadap pengorbanan yang telah dikeluarkan karyawan, yang berdasarkan jumlah jam kerja ataupun berdasarkan tiap produk yang dihasilkan.

Menurut (Rivai, 2004) Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Menurut Heidjrachman dan Suad (2000) upah dapat didefinisikan sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Menurut Robert dan John upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah jam kerja.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan upah merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jasa yang telah diberikan berdasarkan jumlah jam kerja.

Jaminan Sosial

Sebenarnya pengertian jaminan sosial tidak berbeda jauh dari pengertian upah. Hanya jaminan sosial pemberiannya diatur oleh bidang yang berbeda.

Menurut Manullang (Pengantar Ekonomi Perusahaan 1990, hal 123) adalah dana dan fasilitas yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai imbalan jasa perusahaan karena pekerja telah mengembangkan tenaganya. Adapun bentuk jaminan sosial adalah sebagai berikut:

1. Jaminan sosial berupa kesehatan

Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para karyawan bisa tergantung karena penyakit stress (ketegangan) maupun

karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan tingkat produktivitas yang rendah. Adanya program kesehatan maka dapat menguntungkan bagi para karyawan. Fasilitas ini dapat berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunakan berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan.

2. Jaminan Sosial berupa asuransi

Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. Disini perusahaan bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawan. Seandainya perusahaan telah mengasuransikan karyawannya maka perusahaan tetap berkewajiban memberikan ganti rugi kepada karyawannya yang mengalami kecelakaan.

3. Jaminan sosial dengan pemberian kredit perusahaan

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan bias diorganisir oleh manajemen, bias pula oleh para karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam. Pada bentuk koperasi simpan pinjam, pihak manajemen hanya menjadi pengawas saja untuk menjamin agar koperasi yang didirikan itu berjalan dengan baik. Koperasi ini berfungsi membantu para anggota dalam soal keuangan.

4. Jaminan sosial berupa transportasi

Transportasi ini diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya transportasi dapat mempermudah dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yaitu CV Usaha Makmur Solo, yang berlokasi di Jln Larasati No 21, Dawung Tengah RT 01 RW 15 Serengan Solo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data secara tidak langsung atau data yang telah disusun oleh pihak lain

yang ada kaitannya dengan penelitian, dalam hal ini data telah disusun oleh pihak perusahaan.

Analisis yang digunakan untuk menentukan atau mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel dependent (produktivitas kerja) dengan variabel independent (upah insentif dan jaminan sosial) secara umum yang dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2$$

Dimana:

Y = produktivitas karyawan

a = konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = koefisien regresi

X_1 = upah insentif

X_2 = jaminan sosial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Cahyono, 1996:283). Tujuan dari peningkatan produktivitas yaitu untuk meningkatkan efisiensi material. Meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output perjam kerja.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Beta	t_{hitung}	P
(Constant)	9537,346		0,174	0,862
Upah Insentif (X_1)	1,656	0,662	7,825	0,000
Jaminan Sosial (X_2)	4,186	0,335	3,956	0,000
R^2	= 0,988			
F_{hitung}	= 2189,317			
p	= 0,000			

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil pengujian untuk pengaruh upah insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,825 dengan $p = 0,000$. Hasil perhitungan diketahui bahwa $p < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, artinya upah insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo. Hasil pengujian untuk pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,956 dengan $p = 0,000$. Hasil perhitungan diketahui bahwa $p < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, artinya jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo, sehingga **H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan diterima kebenarannya.**

Produktivitas menurut Klinger dan Nanbaldin merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (effort) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (ability) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti terdapat performansi yang baik yang akan menjadikan feedback bagi usaha atau motivasi karyawan pada tahap berikutnya (Gomes, 1997:160). Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2000:9).

Produktivitas suatu perusahaan perlu ditingkatkan dengan berbagai cara. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Cahyono (1996:258-256) yang mengemukakan bahwa “Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan karena mempunyai banyak manfaat, baik secara makro maupun mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih tinggi,

tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain.

Menurut (Rivai, 2004) Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Pemberian intensif harus sesuai dengan motif yang ada pada diri individu, hal tersebut harus sesuai pendapat Ranupandojo dan Husnan, bahwa apabila intensif hanya sedikit menarik perhatian. Intensif tersebut bersifat individual dalam arti sesuai dengan motif yang menggerakkan individu dalam bekerja.

Sebenarnya pengertian jaminan sosial tidak berbeda jauh dari pengertian upah. Hanya jaminan sosial pemberiannya diatur oleh bidang yang berbeda. Menurut Manullang (1990:123) adalah dana dan fasilitas yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai imbalan jasa perusahaan karena pekerja telah mengembangkan tenaganya.

Sarana yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan upah dan jaminan sosial. Dengan pemberian upah insentif diharapkan karyawan terpacu untuk memproduksi dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Dengan jaminan sosial diharapkan karyawan merasa lebih dihargai dibanding dengan yang lain. Adapun jaminan sosial juga dapat dijadikan motivasi untuk memacu karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Menurut Robbins kemampuan kerja sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 1998).

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai nilai koefisien *beta* lebih besar dibandingkan dengan variabel jaminan sosial yaitu sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa upah insentif merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo, sehingga **H₂ yang menyatakan bahwa upah insentif mempunyai**

pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas diterima kebenarannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1992) upah dapat didefinisikan sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Pemberian insentif harus sesuai dengan motif yang ada pada diri individu, hal tersebut harus sesuai pendapat Ranupandojo dan Husnan, bahwa apabila insentif hanya sedikit menarik perhatian. Insentif tersebut bersifat individual dalam arti sesuai dengan motif yang menggerakkan individu dalam bekerja. Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan:

1. Upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmu Solo, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan diterima kebenarannya.
2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai nilai koefisien *beta* lebih besar dibandingkan dengan variabel jaminan sosial yaitu sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa upah insentif merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Usaha Makmur Solo, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas diterima kebenarannya.

Adanya berbagai keterbatasan dan kekurangan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi CV. Usaha Makmur Solo diharapkan untuk senantiasa memperhatikan dan meningkatkan upah insentif dan jaminan sosial bagi karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan.

2. Bagi karyawan diharapkan senantiasa berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga *feedback* yang diperoleh perusahaan sebanding dengan upah insentif dan jaminan sosial yang didapatkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan perusahaan sebagai obyek penelitian yang lebih luas sebagai sampel penelitian serta meneliti lebih luas tentang faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, BambangTri. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Djarwanto PS, PangestuSubagyo. (1998). *Statistik Induktif Edisi 4*. Yogyakarta: BPSE UBM.
- Gomes, FC. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Andi Offset.
- Hadari, Nawawi dan Martini Hadawi. (1990). *Administrasi Personel untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Heidjrachman R dan SuadHusnan. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Edisi Keempat.
- Heizer, J dan Render, B. (2005). *Operation Managemen (Manajemen Operasional)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Husnan, Suad. (2000). *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*, Edisi 3. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kusriyanto, Bambang. (1984). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Manullang, K. (1990). *Peranan Perhitungan Produktivitas Kaitannya dengan Kebijaksanaan yang Diambil (dalam berita Pasar Kerja, Depnaker RI Triwulan/I/1989/1990)*.
- Ndraha, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieke Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.
- Robbins, P. Stephen. (1998). *Perilaku Organisasi Edisi kedelapan, diterjemahkan oleh Handyana Pujatmaka dan Benyamin Molan* . Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robert L.Mathis, John H.Jackson;. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia,buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Stoner, James. AF. (1992). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suharsimi, Arikunto. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : RINEKA IPTA .

Suharyadi, Purwanto S.K;. (2004). *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.

Suprihanto, John. (1997). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Swasta, Basu. (2001). *Manajemen Pemasaran Modern* . Yogyakarta: BPFE.

T.Sirait Jastine. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.Jakarta.

Umar, Husein. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.