

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANDAR TEGUH ABADI DI
PEKANBARU**

Silvia Sari dan Natalia

Program Studi S1 Management Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. A. Yani No. 78 – 88 Pekanbaru 28127

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze the influence of incentives and social security on employee's productivity. This research was done at the PT. Bandar Teguh Abadi in Pekanbaru. The populations number determined in this research are 26 respondents. As independent variables are incentives and social security. While it's dependent variable is employee's productivity. The results of the analysis using multiple linear regression are the incentives and social security variable are influencing to employee's productivity. The result of the coefficient of determination could be known that 74,9 percent variation of employee's productivity could be explained by independent variable and 25,1 percent by the other factors outside the model.

Keywords: *Multiple Linear Regression, Incentives, Social Security, and Employee's Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 26 responden. Sebagai variabel independen yaitu, insentif dan jaminan sosial, sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 74,9 persen variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 25,1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kata Kunci: *Regresi Linier Berganda, Insentif, Jaminan Sosial, Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sebab dengan adanya tenaga kerja yang profesional, perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Namun, permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan yaitu rendahnya kualitas sumber dayanya sendiri, hal ini ditandai dengan kemampuan sumber daya manusia yang belum optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target.

Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya, suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan sumber daya manusia, uang, waktu dan sumber daya lainnya secara lebih hemat.

Semangat dan gairah kerja akan tercipta apabila karyawan tersebut merasa terdorong atau teransang dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat meningkatkan tenaga kerja dan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi berupa imbalan jasa atau kompensasi yang mencukupi, sehingga semua karyawan mau bekerja lebih produktif.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non-finansial, pada periode tetap (Kadarisman, 2012: 7).

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Adapun bentuk kompensasi *financial* yang bersifat langsung seperti upah/gaji dan insentif dan yang bersifat tidak langsung adalah asuransi kesehatan hidup, jaminan sosial.

Insentif penting untuk memotivasi karyawan, karyawan menginginkan pemberian insentif ini sesuai besarnya pengorbanan dalam bekerja yang mereka lakukan dan pemberian insentif dalam bentuk *piece work*. Ketika karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan pengorbanannya maka cenderung malas bekerja dan tidak bergairah, pada akhirnya karyawan bekerja dengan semaunya sendiri.

Selain itu, perusahaan perlu memberikan rasa aman serta kesejahteraan bagi seluruh karyawan. Salah satu bentuk dari upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman serta sejahtera bagi karyawan adalah adanya jaminan sosial dalam perusahaan.

Adanya resiko atau ketidakpastian mengenai bahaya yang akan terjadi diperusahaan, baik lingkungan kerja maupun teknologi yang digunakan membuat karyawan merasa tidak tenang sehingga menyebabkan karyawan tidak mampu bekerja secara optimal.

Perusahan PT. Bandar Teguh Abadi sangat mengutamakan tercapainya produktivitas karyawan yang lebih baik, maka dari itu perusahaan memberikan insentif yang berupa *piece work* bagi karyawannya.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bandar Teguh Abadi ialah terjadinya penurunan produktivitas karyawan dikarenakan karyawan merasa kurang puas akan pembagian insentif.

Tabel 1
Jumlah Target Kontainer masuk dan Jumlah Kontainer Yang Terealisasi, Pada PT Bandar Teguh Abadi, Pekanbaru Tahun 2010-2014.

No	TAHUN	Target Masuk Kontainer (Teus)	Yang Terealisasi (Teus)
1	2010	3,000	3,030
2	2011	3,040	3,064
3	2012	3,040	3,034
4	2013	3,080	3,040
5	2014	3,100	3,074

Sumber: PT. Bandar Teguh Abadi Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2011 jumlah kontainer yang masuk sebanyak 3,064 kontainer dimana kontainer yang masuk sudah melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Namun, pada tahun 2012 hingga 2014 jumlah kontainer yang masuk tidak dapat sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebanyak 3,074 yang seharusnya batas minimal pertahun adalah 3,100. Walaupun semua karyawan sudah mendapatkan insentif diduga produktivitas karyawannya masih menurun, dimana dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan hasil kontainer yang masuk tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya.

Tabel 2
Tabel Turnover Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru Tahun 2010-2014

TAHUN	KELUAR	MASUK	TOTAL
2010	4	1	32
2011	2	-	30
2012	1	3	32
2013	3	-	29
2014	5	2	26

Sumber : PT. Bandar Teguh Abadi Pekanbaru 2014

Dari table di atas, terlihat bahwa *turnover* karyawan pada perusahaan cukup tinggi, dari tahun 2010 hingga 2014 karyawan yang keluar atau berhenti bekerja selalu meningkat. Keluar nya karyawan tidak diimbangi dengan masuknya karyawan kedalam perusahaan. Pada tahun 2014 ada 5 orang karyawan yang keluar dan hanya 2 yang masuk sehingga jumlah karyawan bagian pemasaran berjumlah 26 orang.

Selain itu, perusahaan yang bergerak dalam jasa transportasi bongkar muat kontainer ini belum memberikan jaminan sosial kepada seluruh karyawannya. Pentingnya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan memacu meningkatnya produktivitas karyawan karena mereka akan bekerja dengan rasa tenang dan aman dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bandar Teguh

Abadi di Pekanbaru? , Apakah Jaminan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru? Dan Apakah Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru?

TINJAUAN PUSTAKA

Sedarmayanti (2007:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan menurut Kadarisman (2015: 7) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat *financial* maupun *nonfinancial* , pada periode tetap.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Menurut Mangkunga (2009:89), insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Siagian (2002 : 268) jenis- jenis insentif tersebut adalah: (a) *Piece Work* (kerja satuan). *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai dengan cara memberikan insentif financial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. (b) Bonus. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang terlampaui (berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu, penghematan waktu, dan bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif). (c) Komisi. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan. (d) Insentif bagi eksekutif. Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak. (e) Kurva kematangan. Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bias mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya didalam perusahaan.

Menurut Undang-Undang No 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “Suatu bentuk

perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.

Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 Pasal 6 ayat (1) meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Kematian

Produktivitas

Malayu S.P. Hasibuan (2007:126), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Seperti dijelaskan Simamora (2007: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi : - kuantitas kerja : merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu

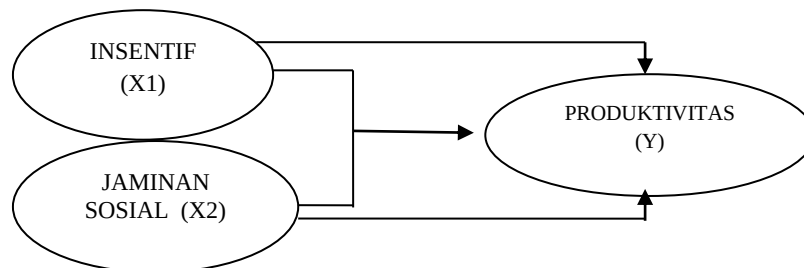
- kualitas kerja : suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan

- ketepatan waktu : merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berawal dari adanya anggapan bahwa Insentif dan Jaminan Sosial ada pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru.

Seperti yang dikemukakan oleh Siti (2015) , bahwa Insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana apabila Insentif dan jaminan sosial meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.juga.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bandar Teguh Abadi yang berlokasi di Jln. Tanjung Datuk No 276 ABC Pekanbaru 28142, Riau. Waktu penelitian di mulai dari bulan Agustus 2015. Populasi dalam peneletian ini adalah seluruh karyawan marketing di PT. Bandar Teguh Abadi yang berjumlah 26 orang. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa keterangan yang diperoleh langsung dari perusahaan dan data skunder yang berupa data sudah jadi. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:126), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).

Variabel Independen

Insentif

Variabel independen yang pertama adalah Insentif, menurut Suparno (1975: 2015) Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil.

Jaminan Sosial

Variabel independen yang kedua adalah Jaminan Sosial dimana jaminan sosial “Suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”, menurut Menurut Undang-Undang No 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 Ayat 1.

Teknis Analisis

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode analisis regresi berganda dan untuk mempermudah perhitungannya menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0. Persamaan regresi berganda dengan menggunakan 2 variabel independen dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Pendahuluan

Model regresi berganda harus memenuhi syarat uji pendahuluan yang terdiri dari uji asumsi klasik yang dimana adalah uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Model yang telah memenuhi uji pendahuluan akan diuji hipotesis secara simultan dan parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas .

Jika signifikansi $<0,05$, maka variabel X secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

Jika signifikansi $>0,05$, maka variabel X secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model persamaan regresi yang baik adalah model memenuhi uji pendahuluan. Dari hasil uji pendahuluan diketahui bahwa model persamaan yang ada dianggap normal dan tidak memiliki gangguan multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda

$$Y = 12,536 - 0,512X_1 + 1,673X_2$$

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien regresi variabel Insentif menunjukkan nilai sebesar 0,512. Tanda koefisien dari variabel Insentif ini bertanda negative yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Insentif mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan 0,512. Sedangkan, untuk variabel Jaminan Sosial menunjukkan nilai sebesar 1,673 dan bertanda positif, yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan jaminan sosial mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,673.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,310 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini signifikan secara statistik karena tingkat signifikansinya di atas 0,05 yang berarti variabel-variabel independennya (Insentif dan Jaminan Sosial) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas).

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} variabel Insentif 3,273 lebih besar dari t_{tabel} 2,06866, dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 yang artinya variabel independen (Insentif) mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas). Sedangkan, untuk variabel independen yang ke 2 yaitu Jaminan Sosial nilai t_{hitung} 8,153 lebih besar dari t_{tabel} 2,06866, dan nilai signifikasinya sebesar 0,003 yang artinya variabel independen (Jaminan Sosial) mempengaruhi variabel dependen (Jaminan Sosial),

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Sig.	Keterangan
konstanta	12,536		
Insentif (X1)	- 0,512	3,273	Signifikan
Jaminan Sosial (X2)	1,673	8,153	Signifikan
Adj R ² 0,749 n = 26		F Hitung 34,310 Sig. 0,000	

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Dari analisis penelitian, pemberian Insentif pada karyawan PT. Bandar Teguh Abadi menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari hasil regresi dapat dijelaskan bahwa variabel bebas Insentif berpengaruh secara negatif signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja.

Sehingga tinggi rendahnya insentif akan berbanding terbalik dengan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Bandar Teguh Abadi. Yang artinya jika nilai variabel Insentif (x_1) naik satu satuan maka produktivitas (y) akan turun sebesar 0,512. Dari hasil perhitungan (terlampir) uji t , uji parsial untuk Insentif diperoleh t_{hitung} (3,273) > t_{tabel} (2,06866) atau nilai signifikannya 0,000 (signifikan <0,05) yang artinya insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil regresi dapat dijelaskan bahwa variabel bebas Jaminan Sosial berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas karyawan, variabel Jaminan Sosial menunjukkan hasil yang positif yang artinya tinggi rendahnya jaminan sosial akan berbanding lurus dengan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Bandar Teguh Abadi.

Dari hasil regresi dapat dijelaskan bahwa variabel bebas Jaminan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan (terlampir) uji t , uji parsial untuk Jaminan Sosial diperoleh t_{hitung} (8,153) > t_{tabel} (2,06866) atau nilai signifikannya 0,003 (signifikan <0,05) yang artinya jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, maka kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut : Insentif dan Jaminan Sosial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. Secara parsial, Insentif memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dan Jaminan Sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *adjust R square* menunjukkan bahwa variable Produktivitas secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel Insentif dan Jaminan Sosial sebesar 74,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Dari hasil penelitian diketahui bahwa, rendahnya variabel Insentif dan Jaminan Sosial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. Maka diharapkan perusahaan dapat memperbaiki sistem pemberian insentif kepada karyawan agar karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat mengurangi keluar masuknya karyawan dalam setiap tahunnya.

Seharusnya perusahaan memberikan jaminan sosial kepada seluruh karyawannya, karena berdasarkan indikator mengenai jaminan sosial sangat penting bagi karyawan, dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 menyatakan bahwa hak karyawan dalam mendapatkan perlindungan dari tempat dia bekerja, Dianjurkan kepada akademis atau peneliti untuk menambah variabel yang lebih kompleks (kesepakatan kerja bersama, kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan sebagainya). Sehingga diperoleh masukan yang lebih akurat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Cetakan ke-16
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Yuniarsih, Tjutju, & Sowanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta