

PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU MAKMUR JAYAPURA

Sally Risaprianti, Saling
Universitas Yapis Papua

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Makmur Jayapura secara simultan maupun parsial. Populasi sebanyak 174 orang, sampel penelitian 50% dari jumlah populasi yakni sebanyak 87 orang, teknik pengambilan sampel adalah teknik Probability Sampling. Variabel penelitian adalah insentif dan jaminan sosial sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Model analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan variabel insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan variabel bebas masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja penting karena berhubungan dengan sumberdaya manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Mauled Mulyono(1993:15) bahwa pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan mengharapkan supaya karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu adanya dorongan dan rangsangan oleh sesuatu, dalam hal ini perangsang itu berupa insentif dan jaminan sosial. Menurut Siagian (2003:258) insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Menurut (Sentanoe Kartonegoro, 1987:8), jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat. Setelah peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasional CV. Maju Makmur Jayapura, dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir cenderung tidak konsisten bahkan sangat menurun, hal ini terlepas dari kondisi pasar yang semakin ketat akan persaingan, dapat dikatakan penyebabnya pun karena begitu kurangnya semangat karyawan akan sistem manajemen yang baru yang kini diterapkan sangat kurang memuaskan bagi karyawan yang memiliki hak untuk dapat insentif maupun jaminan sosial tersebut seperti supervisor, sales, admin sales, kolektor dan juga staf tetap gudang selaku karyawan yang membesarkan nama perusahaan tersebut dan indikasi permasalahan utamanya bisa dilihat dari pemberian insentif yang tergolong kurang transparan serta jaminan sosial yang dirasakan masih kurang menjamin akan keselamatan dan kesejahteraan karyawan CV.Maju Makmur Jayapura.

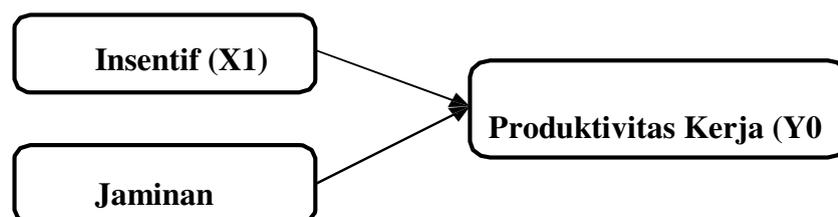
Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Di Jayapura. Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju makmur Jayapura.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Menurut Hariandja (2002:265), insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tidak tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan produktivitas kerja (*pay for performance plan*). Jaminan sosial merupakan sarana pemenuhan berbagai aspek kebutuhan agar kesejahteraan sosial karyawan dapat dipenuhi.

Mengenai kebijakan dalam ketenagakerjaan, Happy Manurung (1987:27) mengemukakan pernyataan sebagai berikut, “Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, selain itu tenaga kerja juga berhak mendapatkan perlindungan dan keselamatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja, serta pelaku yang sesuai dengan martabat dan moral agama.” Dalam UU No. 3 tahun 1992 pasal 1, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Berdasarkan undang-undang tersebut dapat di simpulkan bahwa jaminan sosial merupakan salah satu pemberian balas jasa yang harus di penuhi perusahaan demi memelihara konsistinsi produktivitas kerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan bahwa insentif dan jaminan social berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simltan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif artinya penelitian ini menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan metode rancangan penelitiannya adalah survey. Dalam jenis dan rancangan tersebut, di butuhkan data dan fakta yang reliabel dan valid dengan menggunakan pendekatan melalui teknik angket, dan wawancara terhadap karyawan perusahaan distributor CV. Maju

Makmur Jayapura. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Variabel arah koefisien refresi:

Insentif (X₁) (+) 0,465 6,021 0,000 Sig (1)

Jaminan

Sosial (X₂) (+) 0,163 2,302 0,024 Sig (2)

Konstanta =

1,492
 = 0,363
 25,515

Adjusted R²
 F_{hitung} =
 Sig=0,000 Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,492 + 0,465.X_1 + 0,163.X_2 + e$$

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.
2. Jaminan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.
3. Insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan prestasi kerja karyawan itu sendiri agar tidak menimbulkan kecemburuan antara karyawan yang satu dengan lainnya sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Program jaminan sosial saat ini bukan hanya sebagai sebuah program dalam perusahaan semata, namun ini lebih kepada hak akan tenaga kerja, maka sebaiknya perusahaan lebih bijak dalam pelaksanaannya agar karyawan lebih merasa diperhatikan.
3. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, pendidikan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Happy, Manurung, 1987. *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Perindustrian Indonesia*, Bina Cipta, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan, 1997. *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Jamsostek, 2014. *Pembahasan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja* <http://www.jamsostek.co.id/>(dia kses 22 Oktober 2014) Mangkunegara,
- Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mulyono, Mauled, 1993, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM, Yogyakarta.
- Pangabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan kedua PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwoto, 2001. *Dasar-Dasar Organisaasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Giat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, A T & Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sentanu, Kertonegoro, 1987, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, bandung.
- Undang-Undang RI No. 6 1974. *Tentang Kesejahteraan Sosial*. Diakses melalui <https://www.dpr.go.id/uu1974> (di akses 22 Oktober 2014).
- Undang-Undang RI No. 3 1992. *Tentang Jaminan sosial tenaga kerja*. Diakses melalui <http://www.jamsostek.co.id/> (dia kses 22 Oktober 2014).
- Undang-Undang RI No. 24 2011. *Tentang Badan Penyelenggara Tenaga Kerja*. Diakses melalui <http://bpjsketenagakerjaan.go.id/> (diakses 22 Oktober 2014)

Lampiran

Tabel Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	(orang)	(%)
Laki-laki	62	71
Perempuan	25	29
Jumlah	87	100%

Tabel Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	50	57,5
Diploma	7	8
S1	30	34,5
Jumlah	87	100%

Tabel Lama Bekerja Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 th – 5 th	28	32,1
6 th – 10 th	36	41,4
11 th – 20 th	23	26,5
Jumlah	87	100%

Tabel Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
19 – 24	20	23
25 – 30	31	36
31 – 36	20	23
> 36	16	18
Total	87	100%

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Insentif

No	Tanggapan Responden	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1,00-1,81	0	0
2	Tidak Setuju	1,81-2,60	1	1,1
3	Ragu-Ragu	2,61-3,40	2	2,3
4	Setuju	3,41-4,20	52	59,8
5	Sangat Setuju	4,21-5,00	32	36,8
Jumlah			87	100%

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial

No	Tanggapan Responden	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1,00-1,81	0	0
2	Tidak Setuju	1,81-2,60	0	0
3	Ragu-Ragu	2,61-3,40	5	5,7
4	Setuju	3,41-4,20	42	48,3
5	Sangat Setuju	4,21-5,00	40	46
Jumlah			87	100%

Tabel Distribusi Frekuensi
Variabel Produktivitas Kerja

No	Tanggapan Responden	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1,00-1,81	0	0
2	Tidak Setuju	1,81-2,60	0	0
3	Ragu-Ragu	2,61-3,40	2	2,3
4	Setuju	3,41-4,20	62	71,3
5	Sangat Setuju	4,21-5,00	23	26,4
Jumlah			87	100%

Tabel Hasil Uji Validitas
Variabel Insentif

No	Insentif	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	X1.1	0,551	0,2108	Valid
2	X1.2	0,832	0,2108	Valid
3	X1.3	0,450	0,2108	Valid
4	X1.4	0,725	0,2108	Valid
5	X1.5	0,441	0,2108	Valid
6	X1.6	0,394	0,2108	Valid
7	X1.7	0,722	0,2108	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas
Variabel Jaminan Sosial

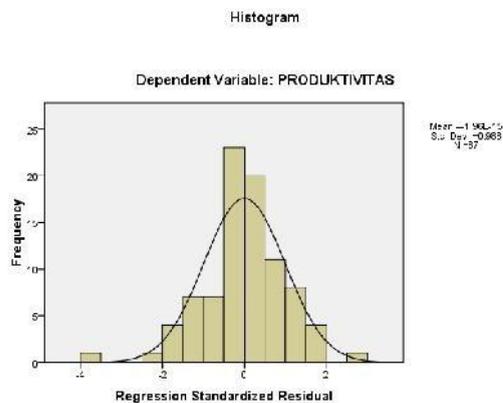
No	Jaminan Sosial	R_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	X2.1	0,627	0,2108	Valid
2	X2.2	0,591	0,2108	Valid
3	X2.3	0,784	0,2108	Valid
4	X2.4	0,694	0,2108	Valid
5	X2.5	0,718	0,2108	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas
Variabel Produktivitas Kerja

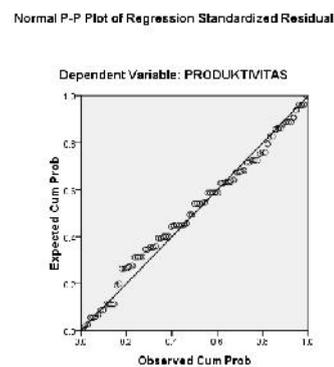
No	ProduktivitasKerja	R _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	Y.1	0,640	0,2108	Valid
2	Y.2	0,571	0,2108	Valid
3	Y.3	0,535	0,2108	Valid
4	Y.4	0,540	0,2108	Valid
5	Y.5	0,601	0,2108	Valid
6	Y.6	0,653	0,2108	Valid

Tabel Hasil
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Status
1	Insentif	0,696 Reliabel
2	Jaminan Sosial	0,717 Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,620 Reliabel



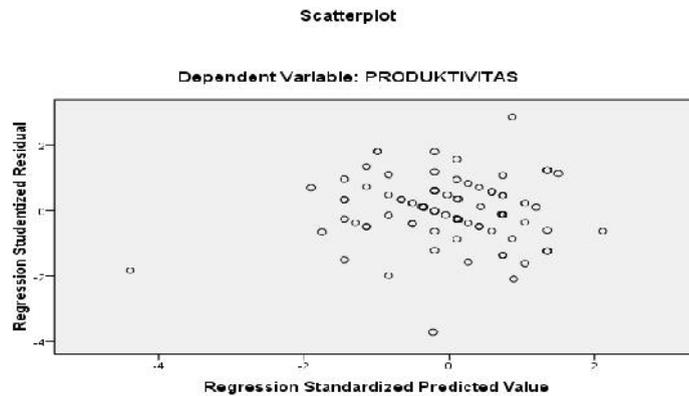
Gambar Diagram Histogram



Gambar Kurva Normal P-Plot

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	INSENTIF	.943	1.060
	JAMINAN SOSIAL	.943	1.060



Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.492	.375		3.975	.000		
INSENTIF	.465	.077	.533	6.021	.000	.943	1.060
JAMINAN SOSIAL	.163	.071	.204	2.302	.024	.943	1.060

Tabel Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.615 ^a	.378	.363	.27659	1.833

Tabel Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression		3.904	2	1.952	25.515	.000 ^a
1	Residual	6.426	84	.076		
	Total	10.330	86			

Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.492	.375		3.975	.000		
INSENTIF	.465	.077	.533	6.021	.000	.943	1.060
JAMINAN SOSIAL	.163	.071	.204	2.302	.024	.943	1.060

a. Dependent Variable:
PRODUKTIVITAS

Tabel Hasil
Uji Koefisien Determinan (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.615 ^a	.378	.363	.27659	1.833

a. Predictors: (Constant), JAMINAN SOSIAL,
INSENTIF