

ANALISA PERAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA 5 UMKM DI BULAK KAPAL BEKASI TAHUN 2020

Chintya Rahman

Universitas Mitra Karya
chintyarahman@umika.ac.id

Abstract

This study Wages and incentives are important elements in increasing employee productivity. With the provision of appropriate wages and incentives, it is expected that the productivity of 5 SME Service Businesses in west Java, Bekasi will increase, so that companies are ready and able to compete with other companies in facing competition. The research objective of this study was to determine how high the influence of wages and incentives on employee work productivity. The sampling technique is quite simple, namely by using a saturated sample, namely all employees of 5 SMEs, totaling 81 people. The research method uses the PLS technique. The analysis technique used is validity test, reliability test, multiple regression analysis, outer inner loading analysis and t test. The results of this study indicate both partially and collectively salaries and incentives have a significant positive effect on employee work productivity.

Keyword: *Wages, Incentives, and Productivity*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut kapasitas dan perkembangan perusahaan diseluruh dunia sehingga menimbulkan persaingan ketat diantara perusahaan sejenis . Jika Perusahaan sedang menghadapi masalah terutama pada aspek produktivitas, yang diharapkan dapat memenuhi permintaan konsumen. Hal ini tentunya akan berbenturan dengan kapasitas serta keberadaan sumber daya manusia, Seperti kita telah banyak ketahui bersama bahwa tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dan merupakan modal manusia

maka dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, dari hal tersebutlah diharapkan tidak terjadi mis manajemen atau malpraktek pada aspek tersebut. Terlebih lagi dimasa pandemik tahun 2020 ini tentu tantangan akan menjadi semakin memberatkan.

Misi perusahaan yang paling utama biasanya adalah untuk memperoleh keuntungan, pertumbuhan serta kelangsungan kelancaran usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan tenaga kerja yang baik dan profesional dan semangat kerja

yang tinggi untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Penulis mendapati kenyataan bahwa pada saat era covid saat ini produktivitas menjadi sangat menurun drastis, indikasi ini banyak dilaporkan oleh para penyelia lapangan yang merasa terganggu dengan penetapan PSBB dilapangan sehingga banyak hal bisa secara langsung menghambat akses perusahaan sehingga berujung pada penurunan produktivitas yang tajam. Dan beberapa dari mereka juga menunjukkan bukti penurunan produktivitas tersebut sangat memukul omzet dan akhirnya seluruh kinerja perusahaan menjadi terganggu. Untuk itulah penulis melalui studi ini berupaya untuk menggambarkan dari sisi terbatas untuk bisa mengidentifikasi lebih lanjut dugaan penyebab masalah itu. Termasuk dugaan bahwa adanya pemotongan gaji dan perusakan struktur insentif yang menjadi peran dalam mempengaruhi penurunan produktivitas tersebut.

Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang selalu menarik dibahas dan tidak akan

pernah ada habisnya . Masalah yang berkaitan dengan produktivitas juga merupakan masalah pokok strategis untuk masalah pemrograman masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan faktor eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi jika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang saat ini sedang melanda kita yang dampaknya sangat kita rasakan. Masalah produktivitas ini dialami oleh hampir semua perusahaan besar, dan yang diklasifikasikan sebagai sedang dikembangkan. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat, perusahaan dapat melakukannya dengan pemberian upah dan insentif yang layak, adil dan setara sesuai kinerja karyawan, dan disiplin karyawan harus ditingkatkan.

Dengan peningkatan produktivitas tentunya diharapkan akan terhubung dengan proses pembentukan keuntungan yang besar tentu dengan pengelolaan efisiensi internal juga.

Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dan pemberian kerja kepada pekerjaan penerimaan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan

dilaksanakan, berfungsi sebagai jaminan bagi kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan hasil produksi diekspresikan atau dihargai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut persetujuan, hukum dan peraturan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja (Ranupandojo & Husnan, 2002)

Selain faktor upah, **insentif** juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Insentif adalah salah satu motivasi yang diungkapkan dalam bentuk uang atau dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi atau pengembangan karir. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian (Martcahyo et al., 2012) menyatakan bahwa "memberikan insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan". Tujuan utama pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk menstimulasi mereka agar bekerja lebih baik sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dan hal-hal seperti ini merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan.(YUNI SURYANI, 2019)

Mempekerjakan karyawan yang berada di wilayah perusahaan . Dalam kenyataannya beberapa perusahaan seringkali menemui banyak kendala yang disebabkan oleh kekurangannya ketulusan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini semua disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dalam hal pemberian upah dan insentif yang merupakan sarana utama untuk memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam menghasilkan produk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada 5 UMKM di Bulak Kapal Bekasi pada tahun 2020.

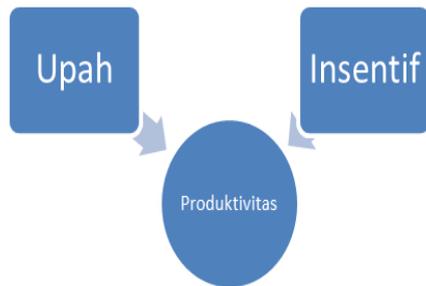
Hipotesa

H1 :Terdapat pengaruh parsial gaji karyawan terhadap produktivitas karyawan

H2 :Terdapat pengaruh parsial insentif karyawab terhadap produktivitas Karyawan

H3 :Terdapat pengaruh simultan gaji karyawan bersama insentif karyawan terhadap produktivitas Karyawan

Penulis juga berupaya memvisualisasikan **Kerangka Berpikir** Penelitian seperti gambar 1. Dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar 1. tersebut menjelaskan dimana peran upah dan berpengaruh kepada produktifitas secara langsung parsial, dan juga secara bersama simultan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Rencana Kegiatan penelitian dilakukan di 5 perusahaan UMKM berbasis industri jasa. Wilayah mencakup area sekitar Bulak Kapal Bekasi. Dimana waktu penelitian dilakukan pada bulan januari 2020.

Ruang Lingkup Penelitian dibatasi hanya pada soal gaji, insentif karyawan dan produktivitas karyawan.

Definisi Variabel Operasional Produktivitas dengan melibatkan

beberapa dimensi yang cukup sering diusulkan oleh banyak peneliti seperti

1. *Kemampuan* Kemampuan dibentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.
2. *Kualitas kerja* Kualitas pekerjaan berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengedepankan kualitas dalam pelaksanaan tugasnya.
3. *Waktu Penyelesaian* Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya, budaya barat menganggap waktu sebagai sumber daya yang langka, "waktu adalah uang" dan harus digunakan secara efisien. (Sedarmayanti & Pd, 2011)

Definisi Variabel Operasional Upah telah merujuk kepada beberapa dimensi seperti

1. *Kebutuhan hidup* yang diukur dari banyaknya input yang didapatkan sesuai dengan standar UMR
2. *Struktur produk* yang diukur dari variasi produk hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan,

dengan melihat tingkatan, kesesuaian dengan beban kerja,

3. *Lama kerja* diukur dari kesesuaian waktu atau tingkat lama bekerja. (Sumarsono, 2003)

Definisi Variabel Operasional

Insentif Karyawan dalam penelitian ini merupakan perwujudan dari hasil skor kuesioner Keterikatan Karyawan melalui pengukuran jawaban responden. Adapun beberapa dimensi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah

1. *Kompensasi Total* diukur dengan keseluruhan ganjaran yang diterima atas seluruh hasil yang dikerjakan.
2. *kompensasi Khusus* diukur dari pekerjaan tambahan atau khusus yang diterima. (Nawawi, 2018)

Sampel dan Teknik Pengumpulan

Data. Untuk jumlah sampel jenuh sebesar 81 responden atas populasi yang telah ditentukan sesuai area penelitian. Sistem Skala data yang dipergunakan dengan menggunakan skala likert pada sistem wawancara langsung melalui penggunaan kuesioner berupa kumpulan

pertanyaan tertutup. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata,. Untuk Keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari penelitian itu dapat diberi skor, misalnya:

1. Sangat Setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Cukup Setuju diberi skor 3
4. Tidak setuju diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Validasi Pengukuran dilakukan melalui beberapa proses filter statistik inferensial.

Model Persamaan Struktural melalui analisis *outer loading, inner loading*, penetapan model persamaan struktural . Perangkat lunak yang dipergunakan adalah SMART PLS 3.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan penelitian.

Tabel 1. Outer Loading

Outer Loadings

	Gaji	Insentif	Produktivitas
EP1			0.954
EP2			0.974
EP3			0.961
g1	0.881		
g2	0.881		
g3	0.857		
i1		0.958	
i2		0.947	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang merefleksikan variabel laten berada diatas >0.7 loading factor-nya sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh indikator telah menunjukkan validitas konvergen yang bisa diterima. (Edy, 2014)

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstrak

Construct Reliability and Validity

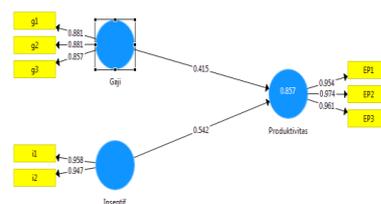
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaji	0.844	0.845	0.906	0.762
Insentif	0.898	0.907	0.951	0.907
Produktivitas	0.961	0.961	0.975	0.928

Pengukuran model PLS SEM yang pertama pada model luar adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan reliabilitas dan validitas. Untuk reliabilitas, Cronbach's Alpha dapat digunakan.

Nilai tersebut mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Nilai minimumnya adalah 0,7, sedangkan idealnya 0,8 atau 0,9. Selain Cronbach's Alpha digunakan juga nilai pc (composite reliability) yang diinterpretasikan sama dengan nilai Cronbach's Alpha.

Setiap variabel laten harus mampu menjelaskan varians setiap indikator minimal 50%. Oleh karena itu korelasi absolut antara variabel laten dan indikatornya harus $> 0,7$ (nilai absolut dari pembebanan standar luar atau disebut pembebanan luar). Tabel 2. diatas menunjukkan status data yang reliabel ditunjukkan oleh parameter cronbach alpha lebih besar dari 0.7 begitu juga diperkuat oleh parameter composite >0.7 dan memiliki validitas yang baik dimana status AVE diatas 0.5 untuk bisa dilanjutkan kedalam analisis *outer* atau *inner model*. (Dr. Ir. Edy Supriyadi, 2014)

Gambar 2. Analisis Outer Model



Sebenarnya analisis outer model telah ditunjukkan oleh semua *loading factor* yang telah merefleksikan semua variabel laten dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa didalam penelitian ini analisis *outer model* sudah menyimpulkan dengan baik model yang ditawarkan oleh penulis.

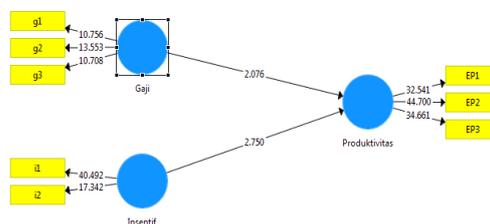
Tabel 3. Koefisien Jalur

Total Effects					
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Gaji -> Produkt...	0.415	0.362	0.200	2.076	0.038
Insentif -> Pro...	0.542	0.591	0.197	2.750	0.006

Jika kita melakukan analisis inner model terlihat bahwa baik koefisien gaji dan insentif sama-sama terbukti signifikan dan berpengaruh positif. Peran gaji sebesar 0.45 menunjukkan loading yang cukup moderat dan berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai $t = 2.076$ lebih besar dari t tabel sebesar 1.96, sementara insentif 0.54 juga demikian. Secara visual bisa disaksikan di gambar 3. Laporan diagram analisis signifikansi model.

Gambar 3.

Analisis Signifikansi Model



Persamaan Struktural Regresi Berganda
 $PROD=0.415GAJI+0.542INS+error$

Terlihat bahwa persamaan struktural model regresi berganda yang dapat dirumuskan dari metode PLS menjelaskan pengaruh gaji atau sebesar 0.415 dan insentif 0.542 tergolong moderat untuk bisa mempengaruhi peningkatan produktivitas.

Tabel 5. R kuadrat dan Model Fit

R Square		
	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas	0.857	0.853

Model Fit		
	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.053	0.053
d_ULS	0.103	0.103
d_G	0.266	0.266
Chi-Square	118.567	118.567
NFI	0.849	0.849

Variabilitas laten gaji dan insentif telah secara bersama mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas sebesar R square 85.7%, dengan demikian model ini cukup bisa dipertanggung jawabkan sebagai usulan model yang baik dalam memprediksi perubahan variabel produktivitas bila ada perubahan pada variabel inputnya. Dengan demikian baik hipotesa pertama dan kedua dan ketiga telah terbukti diterima. Atau dengan kata lain baik secara parsial maupun secara simultan seluruh variabel berperan signifikan dan positif berpengaruh terhadap variasi perubahan produktivitas karyawan.

Lebih lanjut ditemukan bahwa secara umum parameter yang ditunjukkan oleh informasi *model fit* Smart PLS dalam keadaan baik dan mampu diterima sebagai prasyarat model yang cukup baik dimana NFI 0.849. (Ghozali & Latan, 2015).

4. KESIMPULAN

Dengan demikian sampailah pada kesimpulan akhir pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran gaji dan insentif kepada tingkat produktivitas

karyawan. Peran tersebut baik secara parsial dan simultan terbukti sangat berpengaruh. Sehingga bila melihat fakta tersebut diharapkan dalam hal menerjemahkan implikasi manajerialnya adalah untuk senantiasa memperhatikan sistem dan struktur serta implementasi konsisten atas perbaikan kualitas manajemen gaji dan insentif jika dimana dalam hal ini manajemen menginginkan perbaikan produktivitas karyawan.

5. REFERENSI

- Dr. Ir. Edy Supriyadi, M. (2014). *spss+amos, statistik data analysis*.
- Edy, S. (2014). *SPSS+ Amos Perangkat Lunak Statistika: Pengolah Data untuk Penelitian*. Jakarta: IN Media.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Martcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2012). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial*

- dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 40–56.
- Nawawi, H. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- YUNI SURYANI, Y. S. (2019). *PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSI. SAKINAH MOJOKERTO*. UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT MOJOKERTO.