

Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life

Boma Jonaldy Tanjung

Universitas Panca Sakti Bekasi

Noviana Nafis

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: penulis.bomajonaldytanjung@gmail.com

Korespondensi penulis: bomajonaldytanjung@gmail.com

Abstrak. Dengan adanya kerjasama antara pengusaha dan karyawan diharapkan masing masing pihak menyadari akan tanggung jawabnya untuk bersama sama mencapai tujuan perusahaan, disamping itu perusahaan juga harus menyadari bahwa memberikan gaji dan insentif secara adil serta layak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya penjelasan tersebut maka penyusun memilih judul penelitian tentang Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life. Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah yaitu Bagaimana pelaksanaan gaji dan isentif pada PT. Wana Artha Life dan Sejauh mana peranan gaji dan insentif terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Wana Artha Life

Untuk mengetahui hubungan antara gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan maka dinyatakan rumus koefisien korelasi dan regresi linier berganda serta uji hipotesis.

Kata kunci: *Gaji, Isentif dan Produktivitas Kerja.*

LATAR BELAKANG

Setiap Perusahaan dalam operasinya selalu berusaha menggunakan manajemen yang baik dan terarah, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan berusaha mengoptimalkan penggunaan faktor faktor produksi yang terdiri dari modal, bahan baku, teknologi dan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Dari faktor faktor produksi tersebut, maka faktor produksi mengenai sumber daya manusia yang akan dibahas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan keharusan setiap perusahaan. Hal itu dapat ditempuh dengan usaha semaksimal mungkin meningkatkan potensi yang ada pada karyawan. Peningkatan kualitas karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memotivasi karyawan, dimana bentuk dari motivasi itu dapat berupa pemberian gaji dan insentif kepada karyawan.

Dalam hal pemberian gaji hendaknya perusahaan berpedoman pada Upah Minimum Regional (UMR) disamping ketentuan lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah. Karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa masalah adalah yang sangat riskan dan kompleks apabila dihubungkan dengan usaha dan produktivitas. Beberapa pendapat dan beberapa kasus menunjukkan bahwa gaji yang rendah dapat mengakibatkan produktivitas menjadi rendah pula. Untuk itulah diperlukan kerjasama antara pengusaha dan karyawan, dimana suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar bila tidak ada pekerja (karyawan), sedangkan karyawan tidak akan mampu menghidupi diri dan keluarganya jika tidak mempunyai gaji dari pengusaha.

Begitu juga halnya dengan insentif, hendaknya perusahaan memberikan secara adil dan layak sesuai dengan jumlah barang yang dihasilkan oleh karyawan dengan perusahaan. Karena tinggi dan rendahnya produktivitas karyawan akan mempengaruhi jumlah produksi yang dihasilkan. Perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain dan tidak dapat mencapai tujuannya kalau sering terjadi perselisihan yang menyebabkan terjadinya pemogokan kerja karyawan, hal itu akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Untuk mengatasi masalah tersebut perlu dicari jalan keluarnya, seperti melakukan musyawarah antara Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) sebagai wakil karyawan dengan perusahaan.

Dengan adanya kerjasama antara pengusaha dan karyawan diharapkan masing masing pihak menyadari akan tanggung jawabnya untuk bersama sama mencapai tujuan perusahaan, disamping itu perusahaan juga harus menyadari bahwa memberikan gaji dan insentif secara adil serta layak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Sistem Insentif

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya berkerja sesuai dengan yang diinginkan agar tujuan yang telah direncanakan dapat terwujud. Seperti yang telah disinggung pada Bab. I, bahwa tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang berpengaruh besar terhadap kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan.

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang memuaskan atas hasil pekerjaan, perusahaan dapat menempuh cara yang paling sederhana dan mempunyai pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Salah satu cara adalah dengan pemberian insentif

pada karyawan. Pemberian insentif disini maksudnya pemberian tambahan penghasilan baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada karyawan, pemberian dapat dilakukan secara umum maupun secara khusus.

Pengertian insentif secara umum antara lain dimana karyawan mendapat bagian dari keuntungan perusahaan. Adapun secara khusus yaitu pemberian insentif didasarkan prestasi kerja. Cara ini sangat efektif mendorong semangat kerja para karyawan untuk berusaha bekerja secara baik. Pemberian insentif harus dilaksanakan berdasarkan pertimbangan dan kebijaksanaan yang tepat dari pimpinan perusahaan.

Adapun insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi atau pada jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja. Inilah yang disebut dengan insentif untuk meningkatkan karyawan untuk lebih berprestasi.

Untuk memperjelas sistem insentif, di bawah ini dikemukakan beberapa pendapat yaitu : GR. Terry yang mengatakan bahwa :

“Insentif (perangsang) merupakan alat aktuating penting. Manusia akan berusaha secara lebih insentif bilamana balas jasa untuk melaksanakan pekerjaan tertentu memenuhi keinginan-keinginan pribadi mereka”.

Insentif yang diberikan kepada mereka (pekerja) dapat berupa hadiah hadiah nyata atau tidak nyata atau merupakan hukuman. Jadi insentif itu pada dasarnya di bagi menjadi 2 (dua) yaitu : Insentif positif dan Insentif negatif

Insentif positif merupakan sesuatu penghargaan yang diinginkan sebagai balas jasa untuk usaha-usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai dalam pekerjaannya. Insentif negative didasarkan atas perasaan takut hal mana yang menyebabkan bahwa pekerjaan yang bersangkutan bekerja ekstra giat, guna menghindarkan konsekwensi yang tidak diinginkan.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh proses penelitian, penulis mencoba untuk mendefinisikan variabel variabel yang digunakan sesuai dengan judul. Variabel variabel ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat (tidak bebas)

a. Variabel Bebas Pertama

Yang dijadikan variabel bebas pertama disini adalah gaji pokok. Gaji pokok yang dimaksud adalah gaji yang diterima karyawan tetap di luar biaya transport, biaya makan, komisi, bonus dan tunjangan lain. Dalam hal ini penerimaan gaji pokok setiap tahunnya mengalami kenaikan secara tetap. Gaji pokok diukur dengan rupiah (Rp) dan di tandai sebagai variabel X1

b. Variabel Bebas kedua

Yang dijadikan variabel bebas kedua disini adalah insentif. Insentif yang dimaksud disini berupa bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Insentif ini diukur dengan rupiah (Rp) dan dinotasikan sebagai variabel X2

c. Variabel terikat (Produksi Kerja)

Yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah hasil yang dapat dicapai dalam suatu proses produksi dari tenaga kerja peratuan waktu atau dapat diartikan sebagai perbandingan atau rasio antara jumlah keluaran yang dihasilkan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan. Jadi pengukuran produktivitas adalah output dibagi dengan input, ini merupakan dasar perhitungannya. Variabel produktivitas kerja dinotasikan sebagai variabel Y.

Teknik Penentuan Sampel

Dalam melakukan penelitian akan dikhususkan pada PT. Wana Artha Life yang merupakan salah satu perusahaan yang berada di Jakarta untuk dijadikan populasi. Sedangkan dalam penentuan sampel akan digunakan teknik purposive sampling dalam pengertian bahwa sampel yang diambil untuk diwawancarai adalah seseorang yang mengerti tentang penelitian yang akan dilakukan dalam hal ini adalah manajer personalia.

Selain itu akan diambil sampel berupa data gaji insentif serta produktivitas kerja karyawan bagian penjual (salesman) dalam kurun waktu 5 tahun yaitu tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini sudah tentu memerlukan data data yang memperkuat dan melandasi tulisan ilmiah ini. Sebab dasar yang dipakai dalam penelitian adalah pengetahuan teoritis dan praktisi.

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Dengan riset ini dapat dikumpulkan data konkrit dari PT. Wana Artha Life terutama data yang berkaitan dengan pemberian gaji secara priodik setiap tahunnya dinaikkan selama 5 tahun terakhir dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Disamping itu penulis juga melakukan observasi yaitu mengumpulkan dan mencatat berbagai data yang relevan.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini merupakan suatu dasar usaha usaha penelitian, hal ini penting dalam memperkuat uraian selanjutnya yang bersifat praktis, untuk itulah penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku, serta sumber lain yang berhubungan dengan masalah masalah yang akan diteliti atau dibahas pada skripsi ini.

Teknik Analisis dan Uji Hipotesa

Teknik Analisis

a. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan maka dinyatakan rumus koefisien korelasi:

$$ESS = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$TSS = \sum y^2$$

$$ESS = (\text{explained sum of square})$$

$$TSS = (\text{total sum os square})$$

Sedangkan $\sum y^2$ dan $\sum x^2$ dapat dicari dengan

$$\sum y^2 = \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{n}$$

$$c^2 = \frac{\sum y^2 - b_1 \sum x_1 y - b_2 \sum x_2 y}{n}$$

$$\frac{\sum x^2}{n} = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n}$$

b. Regresi Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana peranan gaji dan insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = \text{Produktivitas}$$

$$X_1 = \text{Gaji}$$

$$X_2 = \text{Insentif}$$

$$b_0 = \text{Konstanta dari model jika } X_1 \text{ dan } X_2 \text{ tetap}$$

b_1 = Koefisien regresi parsial yang menunjukkan besarnya pengaruh X_1 , terhadap Y_1 jika X_2 tetap

b_2 = Koefisien regresi parsial yang menunjukkan besarnya pengaruh X_2 terhadap Y_1 jika X_1 tetap

e = kesalahan pengganggu

Nilai b_0 , b_1 , b_2 dapat dicari sebagai berikut:

$$b_0 = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y) (\sum X_2^2) - (\sum X_2 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1 Y) (\sum X_1 X_2) - (\sum X_2 Y) (\sum X_1^2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y$$

$$\begin{aligned} \Sigma x^2y &= \frac{\Sigma X^2Y}{n} - \frac{(\Sigma X)^2(\Sigma Y)}{n^2} \\ \Sigma x^2 &= \frac{\Sigma X^2}{n} - \frac{(\Sigma X)^2}{n} \\ \Sigma x_1x_2 &= \frac{\Sigma x_1x_2}{n} - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma x_2)}{n} \\ \Sigma y^2 &= \frac{\Sigma Y^2}{n} - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ \Sigma c^2 &= \Sigma y^2 - b_1 \Sigma x_1y - b_2 \Sigma x_2y \\ S_c^2 &= \frac{\Sigma c^2}{n-3} \end{aligned}$$

Uji Hipotesis

Uji t, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$H_0 = \beta_1 = 0 \text{ dan } H_0 = \beta_2 = 0$$

$$H_a = \beta_1 \neq 0 \text{ dan } H_a = \beta_2 \neq 0$$

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta 1}{S\beta 1} \qquad t \text{ hitung} = \frac{\beta 2}{S\beta 2}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan dapat dihitung dengan membagi output dan input, dimana hal ini outputnya adalah total produksi sedangkan inputnya adalah jumlah karyawan. Namun karena data yang diminta mengenai jumlah sales, maka inputnya bukan jumlah karyawan melainkan jumlah sales.

Tabel 3

Hasil penjualan

PT. Wana Artha Life

Tahun 2012-2016 (Dalam Jutaan rupiah)

Tahun	Hasil penjualan	Kenaikan/penurunan	%
2012	405.504.000		
2013	421.179.264	15.655.264	15.6
2014	421.956.864	777.600	2.88
2015	440.573.952	18.617.088	17.6
2016	447.874.560	7.300.608	6.4

Jumlah sales

Perkembangan jumlah karyawan PT. Wana Artha Life terutama sales meningkat, walaupun penerimaan sales tidak dilakukan setiap tahun. Adapun jumlah sales pada tahun 2012 sebanyak 132 orang, tahun 2013 dan tahun 2014 sebanyak 135 orang. Sedangkan pada tahun 2015 dan tahun 2016 sebanyak 140 orang.

Jam kerja dan jumlah hari kerja

Jam kerja yang telah dipergunakan oleh sales adalah 8 jam dalam satu hari, sedangkan jumlah hari kerja pertahun adalah 240.

Perhitungan produktivitas

Metode perhimpinan produktivitas ada beberapa macam, sedangkan PT. Wana Artha Life menggunakan penilaian produktivitas dengan rumus seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Ratio produktivitas yang digunakan adalah :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil penjualan}}{\text{Jumlah sales x jumlah hari x jam kerja}}$$

$$\text{Produktivitas 2012} = \frac{405.504.000}{132 \times 240 \times 8} = 1.600$$

$$\text{Produktivitas 2013} = \frac{421.179.269}{135 \times 240 \times 8} = 1.624$$

$$\text{Produktivitas 2014} = \frac{421.956.864}{135 \times 240 \times 8} = 1.628$$

$$\text{Produktivitas 2015} = \frac{440.573.952}{140 \times 240 \times 8} = 1.640$$

$$\text{Produktivitas 2016} = \frac{447.874.560}{140 \times 240 \times 8} = 1.664$$

$$140 \times 240 \times 8$$

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Teknis Analisis

Koefisien korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wana Artha Life digunakan analisis korelasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini catatan akhir yang merupakan kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Apabila memberikan gaji dan insentif kepada karyawan, hendaknya dilakukan secara adil dan layak, karena hal tersebut akan menambah kepercayaan karyawan kepada perusahaan sehingga dapat terjadinya kerjasama yang harmonis antara karyawan dengan para atasan atau pihak manajemen, disamping akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

2. Berdasarkan perhitungan korelasi antara pemberian gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja menunjukkan $r = 0.40$ dan hal ini menunjukkan hubungan yang positif serta memberikan interpretasi tinggi. Dengan kata lain antara pemberian gaji, insentif dan produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sedangkan sisanya sebesar 0.60 berasal dari faktor lain.

3. Dengan menggunakan uji regresi partial dimana X1 yaitu gaji berpengaruh nyata terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja, sedangkan variabel X2 yaitu insentif tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja. Dalam arti untuk variabel X1 (gaji) dimana $t \text{ hitung} = 0.010 > t \text{ tabel } 0.0125$ maka H_0 ditolak. Sedangkan untuk X2 (insentif) dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $1.174 > 0.0125$, maka H_0 diterima.

4. Berdasarkan perhitungan analisa regresi dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji berperan cukup kecil yaitu sebesar 0.11, dalam arti pemberian gaji sebesar Rp. 1 akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.11 satuan. Sedangkan pemberian insentif

mempunyai peran yang besar yaitu sebesar 31.9 dalam arti peningkatan pemberian insentif sebesar Rp. 1, akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 31.9 stuan.

5. Kebijakan perusahaan dalam pemberian gaji kepada karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, sedangkan pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada sales berdasarkan pada kemampuan sales untuk mencapai target perusahaan.

Saran

Berdasarkan uraian-uraian mengenai peranan pemberian gaji dan insentif dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Wana Artha Life akan dikemukakan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan atau masukan yang bermanfaat bagi perusahaan :

1. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, usaha-usaha yang dilakukan tidak hanya dalam bentuk uang melainkan dapat dalam bentuk lain, seperti menciptakan susana yang harmonis antara atasan dengan atasan, atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan.

2. Dalam pemberian gaji dan insentif hendaknya dilakukan secara tepat untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemogokan kerja, demonstrasi dan sebagainya, karena hal itu dapat merugikan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Agus Sartono, R. Drs, Manajemen Keuangan, Edisi Kedua, penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta, tahun 1995.

Bambang Riyanto, Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Ketiga, penerbit Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta, tahun 1994.

Beckam, L. Die Betriebswirtschaftliche Finanzierung, diterjemahkan oleh Bambang Riyanto,C.E, Poeshel Verlag, Stuttgart, tahun 1956.

Biodata Kopegtel Jakarta.

Lukman Syamsudin, MA, Manajemen Keuangan Perusahaan, Edisi baru, Penerbit PT. Raja Grafindo Persad, Yogyakarta, tahun 1995.

Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life

Martin D Jhon, Arthur J. Koewn, Dasar-dasar Manajemen Keuangan, edisi kelima, Jilid Satu, diterjemahkan oleh Haris Munandar, Penerbit PT. Grafindo Persada, Jakarta, tahun 1994.

Suad Husnan, MBA, Enny Pujiastuti, MBA, Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi pertama, penerbit Unit Penerbit dan Percetakan MP YKPN, Yogyakarta, tahun 1994.

Weston,J.Fred; Brigham, Eugene F, Manajemen Keuangan, edisi Sembilan Jilid satu diterjemahkan oleh : Alfansus Sirait, Se, Akt, Penerbit Erlangga, Jakarta.