

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT. YOUNG TREE INDUSTRIES**

Cindy Lusiana Dewi¹⁾, Hidup Marsudi²⁾

¹Fakultas Ekonomi, STIE Atma Bakti Surakarta

E-mail: cindylusid@gmail.com

²NamaFakultas Ekonomi, STIE Atma Bakti Surakarta

E-mail: hidup.marsudi@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of wages, incentives and social security on employee performance at PT Young Tree Industries, Sukoharjo. The population in this study amounted to 500 sewing employees. The sampling technique used the Slovin formula, so that the sample used in this study was 84 respondents. Hypothesis testing in this study used statistical analysis assisted by the SPSS version 26 program which includes the classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination (R²), t test, and F test. The results showed that the wage variable had a significant effect on employee performance with a t value of 0.041 < 0.05. The incentive variable showed a t value of 0.033 < 0.05, this shows that the incentive variable has a significant effect on employee performance. The social security variable showed a t value of 0.012 < 0.05, this shows that the social security variable has a significant effect on employee performance. The result of the F test count of 0.004 < 0.05 shows that there is a significant influence between the variables of wages, incentives, and social security on employee performance. The magnitude of the determination coefficient (R²) is 0.121; this shows that wages, incentives and social security are able to explain the variability of employee performance by 12.1%, while the remaining 77.9% can be explained by other variables.

Keywords: *Wages, Incentives, Social Security, and Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat membuat perusahaan pemerintah dan swasta selalu berupaya untuk melibatkan karyawan dalam rangka memajukan perusahaan. Hal tersebut dilakukan karyawan dengan memberikan prestasi dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nurlaila (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atas penyelesaian suatu pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja adalah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Melalui kinerja dapat dilihat hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama (Rivai, 2011). Kinerja karyawan ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan di PT Young Tree Industries masih sangat kurang, oleh karena itu penelitian ini dibuat agar nantiya perusahaan tersebut bisa lebih baik lagi dalam bekerja untuk

mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT Young Tree Industries ditemukan beberapa fenomena kurangnya kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak besantai daripada bekerja
2. Masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya
3. Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya
4. Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Fenomena tersebut menggambarkan kurangnya tanggung jawab serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga output yang dihasilkan dalam bekerja berkurang. Karyawan PT Young Tree Industries mengalami kebosanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Perlu adanya pemberian upah, insentif, dan jaminan sosial yang dikaji berulang untuk menimbulkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja dengan tujuan menjaga kerja yang optimal secara kontinyu yang dilakukan oleh karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan akan mendorong motivasi bekerja sehingga cara ini dianggap efektif dalam memberikan meningkatkan kinerja karyawan.

Upah adalah imbalan financial langsung di bayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan (Niko, 2018). Menurut Hasibuan (2012) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Menurut penelitian Tambunan (2012), upah secara positif dan signifikan mempengaruhi variable kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan oleh penelitian Gunawan (2015) yang menjelaskan hubungan upah dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif namun berbeda dengan penelitian Ningrum (2013) menjelaskan bahwa upah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain upah terdapat juga insentif yang biasanya diberikan pemberi kerja kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Moeherton (2012) insentif adalah salah satu imbalan dalam bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasinya. Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bekerja lebih baik dalam perusahaan. Adanya insentif dapat berbentuk berbagai hadiah, komisi atau sertifikat yang diberikan pada karyawan, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Pemberian insentif yang dirancang dengan baik akan berguna bagi perusahaan karena akan menambah motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan faktor utama dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja. Menurut Rivai (2009) insentif adalah sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda kepada karyawan dikarenakan setiap karyawan memiliki prestasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Sistem insentif diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan-karyawan tersebut tetap bertahan untuk bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang (Ranupandojo dan Husnan, 2002).

Selain upah dan insentif, karyawan juga memerlukan perlindungan dalam bekerja. Sejalan dengan aturan pemerintah UU No.24 Pasal 1 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dijelaskan bahwa pihak perusahaan harus mempersiapkan keamanan (*safety*) yang memadai serta memenuhi standar keselamatan kerja dengan baik bagi setiap pekerjaan yang berhubungan dengan teknis dan lapangan. Jaminan sosial adalah jaminan untuk kemungkinan hilangnya pendapatan bunga seluruhnya atau sebagian, meningkatnya pengeluaran dikarenakan adanya resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Menurut Khafidhoh (2015) pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, sesuai

dengan penelitian Supriadi (2017) menjelaskan bahwa hubungan antara jaminan sosial dan kinerja berpengaruh signifikan. 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 dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Berdasarkan uraian masalah yang dijelaskan diatas ketiga faktor upah, insentif, dan jaminan sosial diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, insentif, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT Young Tree Industries.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel independen (upah, insentif, dan jaminan sosial) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) di PT Young Tries Industries. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan memanfaatkan teknik pengambilan data berupa observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan bagian jahit PT Young Tree Industries sebanyak 500 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel penelitian sejumlah 84 responden. Variabel upah (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen. Skala yang digunakan dalam kuesioner yakni skala likert. Uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis pengujian hipotesis melalui uji regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh variabel independen yaitu upah, insentif, dan jaminan sosial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien		
	Regresi	t hitung	sig.
Konstan	115.13	15.297	0,000
Upah (X1)	-0.097	-2.074	0,041
Insentif (X2)	-0.079	-2.169	0,033
Jaminan sosial (X3)	-0.326	-2.557	0,012

Sumber: Data primer diolah, 2024

Model hubungan nilai antar variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = 115,13 - 0,097 (X1) - 0,079 (X2) - 0,326 (X3) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diatas data dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 115,13 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila upah, insentif, dan jaminan sosial dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik, begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi upah sebesar -0.097 hal ini menunjukkan bahwa setiap upah meningkat 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,097 dan sebaliknya.

Apabila upah menurun 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,097. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien regresi insentif sebesar -0,079. hal ini menunjukkan bahwa setiap insentif meningkat 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,079 dan sebaliknya. Apabila insentif menurun 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,079. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien regresi jaminan sosial sebesar -0,326. hal ini menunjukkan bahwa setiap jaminan sosial meningkat 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,326 dan sebaliknya. Apabila jaminan sosial menurun 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,326. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
0,391	0,153	0,121	2,459

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) berdasarkan tabel di atas nilai *adjusted R2* menunjukkan nilai sebesar 0,121. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian yaitu upah, insentif, dan jaminan sosial mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 12,1%. Sehingga sisanya sebesar 77,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji F

Nilai F	Sig.
4,826	0,004

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar 4,826 dengan nilai sig. $0,004 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa upah, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan..

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t	sig.	Hipotesis
Upah (X1)	-2,074	0,041	Diterima
Insentif (X2)	-2,225	0,033	Diterima
Jaminan sosial (X3)	-0.265	0,012	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian hipotesis uji t untuk variabel upah diperoleh nilai t sebesar -2,074 dengan nilai sig. $0,041 < 0,05$, hal ini menunjukkan upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti. Hasil pengujian hipotesis uji t variabel insentif menunjukkan nilai t sebesar -2,225 dengan nilai sig. $0,033 < \alpha$ sebesar 0,05. Hal ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua yang

menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti. Hasil pengujian hipotesis uji t untuk variabel jaminan sosial diperoleh nilai t sebesar -0,265 dengan nilai sig. $0,012 < 0,05$. Maka, jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis di atas, variabel upah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, upah sebagai daya tarik berupa imbalan yang akan diterima dalam memenuhi kebutuhan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu usaha yang lebih maksimal. Koefisien regresi variabel upah (X1) memiliki nilai sig. $0,041 < 0,05$ hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah. Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin tinggi dan layak upah yang diberikan bagi karyawan akan memberikan hasil produktivitas lebih tinggi produktivitas dari karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tambunan (2012) yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan antara upah dengan kinerja karyawan diperkuat oleh hasil penelitian Royda dan Agung Anggoro (2019) upah yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih maksimal sehingga secara teori akan meningkatkan kinerja yang secara langsung akan meningkatkan produktivitas dari segala sektor secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula output pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena, melalui pemberian insentif ini adalah salah satu solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif yang diterapkan akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Perusahaan mampu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik sedangkan karyawan termotivasi dan lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat diwujudkan karena karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Tujuan pemberian insentif dalam rangka meningkatkan kuantitas serta kualitas kinerja karyawan serta memberikan dorongan motivasi dan tanggung jawab kepada karyawan. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat serta meningkatkan produktivitas perusahaan, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dalam rangka memajukan perusahaan. Sejalan dengan penelitian Pendleton (2017) menemukan bahwa efek kinerja lebih maksimal dari adanya pemberian insentif dengan pembagian keuntungan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel jaminan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, adanya pemberian jaminan sosial bagi karyawan akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas adalah signifikan sejalan dengan penelitian Supriadi (2017) yang menjelaskan hubungan antara jaminan sosial dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Pemberian jaminan sosial yang mencukupi, akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. Jaminan sosial yang diberikan dengan baik secara keseluruhan, dapat digunakan untuk kepentingan darurat dan kepentingan tidak terduga atas kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh resiko pekerjaan yang ditimbulkan akan berguna sebagai pertolongan saat

keadaan darurat. Program jaminan sosial pada hakikatnya untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Aspek program jaminan sosial antara lain, memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi karyawan beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada karyawan dalam rangka mendidik kemandirian karyawan. Apabila dalam hubungan kerja terjadi resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya sudah ditanggung oleh pihak perusahaan, dengan begitu karyawan tidak harus meminta belas kasihan orang lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa upah, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Young Tree Industries Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t $0,041 < 0,05$.
2. Variabel insentif menunjukkan nilai t $0,033 < 0,05$ hal ini menunjukkan variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel jaminan sosial menunjukkan nilai t $0,012 < 0,05$ hal ini menunjukkan variabel jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang bisa memberikan gambaran lebih riil tentang kinerja karyawan pada PT Young Tree Industries Sukoharjo. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna. Hal tersebut untuk menghindari persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan serta melaksanakan evaluasi berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). *Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator*. International Journal of Economics and Financial Issues, ISSN: 2146-4138, 5 , 11–20.
- Khafidhoh, S. (2015). *Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(3) , 587–599.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill

- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. (2010). *Human Resource Management*. 13th Edition. South Western: Joseph Sabatino.
- Ningrum, Endang Widyawati, Wenny D dan Ratih P.Y.A. (2013). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di unit usaha jasa industry dan aneka pangan Politeknik Negeri Jember*. Politeknik Negeri Jember. Jurnal Ristekdikti.go.id.
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Padleton, Andrew dan Andrew Robinson. (2017). The productivity effects of multiple pay incentives. *Economic and Industrial Democracy*. 38(4) 588 –608
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Supriadi, Y N. (2017). *Social Security Contribution to Productivity and Wages in Labour Organization Perspective*. IOP ebooks
- Tambunan, Vellina. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS* Vol 1, No 1, T, Hal1-11 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/j>
- Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam pasal 1 Ayat 1