

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT AHM DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : EMMANUEL JAYAPRANA

NIM 115190275

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

PT AHM DI JAKARTA
Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat
Sarjana S1 pada Program Studi Ekonomi
Bisnis/Manajemen



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : EMMANUEL JAYAPRANA

NIM 115190275

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

Surat Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Emmanuel Jayaprana
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190275
Program Studi : S1 / MANAJEMEN
Alamat : ██████████
Telp: ██████████
HP: ██████████

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2022



Emmanuel Jayaprana

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

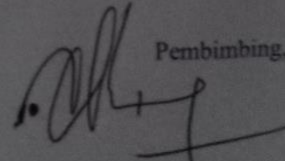
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EMMANUEL JAYAPRANA
NIM : 115190275
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT AHM DI JAKARTA

Jakarta, 16 Desember 2022

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRISPI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	EMMANUEL JAYAPRANA
NIM	115190275
PROGRAM/JURUSAN	SI / MA AJEMER
KONSENTRASI	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT AHM DI JAKARTA

Terdapat di Ujung Skripsi dan Komprelensif tanggal 11-1-2013 dan

dinyatakan lulus dengan rim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji
2. Anggota Penguji

Jakarta, 11-1-2013

Pembimbing,


CAROL D.K.

ABSTRAK (ENGLISH)

The data used in this research is primary data which is used by distributing questionnaires to employees of PT AHM. The population in this research is 100 employees. The sampling technique uses random samples, namely by taking randomly from the total employees of PT AHM and taking as much as possible. The data is processed in the form of numerical data (numbers) using a Likert scale. Data collection methods in this study were interviews, questionnaires and literature study. Data is processed using SPSS for Windows version 20.0. Methods of data analysis using quantitative methods, namely by using multiple linear regression analysis. The results of the study prove that two variables, namely Incentives and Social Security, have a significant influence on the dependent variable, namely Employee Productivity at PT AHM in Jakarta. The biggest significant effect on employee work productivity at PT AHM in Jakarta is on the Incentives variable with a standard beta coefficient of 0.422 followed by the Social Security variable with a beta coefficient of 0.331. From the results of this analysis it can be concluded that Incentives are the dominant factor that has the greatest influence on the tendency of employee work productivity at PT AHM in Jakarta. Keywords: Incentives, Social Security and Work Productivity

ABSTRAK (Indonesia)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada karyawan PT AHM. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel secara acak yaitu dengan mengambil secara acak dari total keseluruhan karyawan PT AHM dan mengambilnya sebanyak Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data diproses melalui spss for windows versi 20. Metode analisis data menggunakan memakai metode kuantitatif yaitu menggunakan memakai analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa dua variabel yaitu Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT AHM di Jakarta. Pengaruh signifikan terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT AHM di Jakarta adalah pada variabel Insentif dengan koefisien standar beta sebesar 0,422 kemudian diikuti oleh variabel Jaminan Sosial dengan koefisien beta sebesar 0,331. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Produktivitas kerja karyawan di PT AHM di Jakarta.

MOTTO

“Whatever you lose, you ’ll find it again. But what you throw away you ’ll never get back.”

Kenshin Himura

“There are no two words in the English language more harmful than "good job".

Terence Fletcher

"Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati."

Ulangan 31:8

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bapak dosen pembimbing Pak Carol Daniel Kadang S.E., M.M saya yang baik hati, ijinkan saya mengucapkan terima kasih sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia mengantongi gelar sarjana saya. Saya harap keberuntungan saya juga keberuntungan Anda sebagai "guru" saya yang sangat baik. Karya ini saya persembahkan untuk seluruh dosen dan asisten Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan informasi kepada saya. Bapak Carol, terima kasih atas bimbingannya dalam menyelesaikan pekerjaan ini. Terima kasih atas bimbingan dan kesabarannya dalam membimbing saya. Sehat dan sejahtera selalu Pak.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya karena diberikan kekuatan dalam menyusun serta menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT AHM DI JAKARTA”. Penyusunan tugas akhir merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Jurusan Bisnis Manajemen di Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Kaprodi Strata Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Carol Daniel Kadang S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran dan kebaikannya terus membimbing dan menuntun penelitian saya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Seluruh dosen, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang membantu kelancaran penyelesaian skripsi ini.
5. Terkhusus untuk Kedua Orang Tua yang telah merawat dan membesarkan saya, Bapak Andre dan Ibu Ciarina Setia, yang selalu memberikan dukungan baik moral, materiil dan doa yang luar biasa dalam setiap langkah hidup saya. Peneliti berharap menjadi anak yang dapat dibanggakan.
6. Seluruh responden yang sudah bersedia menyampaikan pendapatnya dan menjadi informan untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini. Peneliti mengharapkan bahwa skripsi ini dapat menambah wawasan pihak lain. Di akhir kata peneliti mengucapkan sekian dan terima kasih.

7. Pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan sedikit atau banyak andil dan doa kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Jakarta, 16 Desember 2022

Emmanuel Jayaprana

DAFTAR ISI

PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL	i
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	i
PT AHM DI JAKARTA	ii
Surat Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat.....	iii

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRISPI	v
ABSTRAK (ENGLISH)	v
ABSTRAK (Indonesia).....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
B. TUJUAN DAN MANFAAT	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI	11
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	11
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	12
C. Kaitan antara Variabel-variabel.....	24
D. Kerangka Pemikiran.....	24
5. Hipotesis Penelitian	26
BAB III	28
METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Desain Penelitian	28
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	28
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	29
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	31
E. Analisis Data	33
F. Asumsi Analisis Data	33
BAB IV.....	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	36
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	42

C. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA	83
D. HASIL ANALISIS DATA	86
E. PEMBAHASAN.....	95
BAB V	99
PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Keterbatasan dan Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
Lampiran 1.....	104
Lampiran 2.....	107
Lampiran 3.....	111
Lampiran 5.....	115
Lampiran 6.....	122
Lampiran 7.....	123
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	125
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	126

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi	30
Tabel 3. 2 Tabel Analisa Data	33
Tabel 4. 1 Pengukuran Skala Likert	37
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden	40
Tabel 4. 5 Tingkat Lama Bekerja Responden	41
Tabel 4. 6 Tabulasi Insentif (X_1)	43
Tabel 4. 7 Responden Terhadap Insentif	46
Tabel 4. 8 Interval Penilaian Skala Likert X_{11}	49
Tabel 4. 9 Interval Penilaian Skala Likert X_{12}	50
Tabel 4. 10 Interval Penilaian Skala Likert X_{13}	52
Tabel 4. 11 Interval Penilaian Skala Likert X_{14}	53
Tabel 4. 12 Interval Penilaian Skala Likert X_{15}	55
Tabel 4. 13 Interval Penilaian Skala Likert X_{16}	56
Tabel 4. 14 Tabulasi X_2	57
Tabel 4. 15 Responden Jaminan Sosial	61
Tabel 4. 16 Tabel Interval Penilaian X_{21}	64

Tabel 4. 17 Tabel Interval Penilaian X₂2	65
Tabel 4. 18 Tabel Interval Penelitian X₂3	66
Tabel 4. 19 Tabel Interval Penelitian X₂4	68
Tabel 4. 20 Tabel Interval Penelitian X₂5	69
Tabel 4. 21 Turbulasi Y₁	70
Tabel 4. 22 Responden Terhadap Produktivitas Kerja	74
Tabel 4. 23 Tabel Interval Y₁1	76
Tabel 4. 24 Tabel Interval Y₁2	77
Tabel 4. 25 Tabel Interval Y₁3	79
Tabel 4. 26 Tabel Interval Y₁4	80
Tabel 4. 27 Tabel Interval Y₁5	82
Tabel 4. 28 Uji Validitas Produktivitas Kerja	83
Tabel 4. 29 Uji Validitas Insentif	83
Tabel 4. 30 Uji Validitas Jaminan Sosial	84
Tabel 4. 31 Uji Reabilitas	85
Tabel 4. 32 Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser	90
Tabel 4. 33 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4. 34 Koefisien	92
Tabel 4. 35 Uji F(Stimulan)	94
Tabel 4. 36 Uji Determinan (R)	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Gambar 4. 4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Gambar 4. 5 Grafik Histogram	87
Gambar 4. 6 Grafik P-Plot	88
Gambar 4. 7 Grafik Scatterplot	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	104
Lampiran 2	107
Lampiran 3	111
Lampiran 4	115

Lampiran 5	119
Lampiran 6	121
Lampiran 7	122

BAB I.

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan variabel dari sekian banyak variabel perusahaan yang dimana hal tersebut memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengelola serta mengembangkan SDM dengan bagus.

Hal tersebut dikarenakan variabel utama sukses suatu perusahaan tidak hanya dari teknologi yang lebih maju dan juga sumber dana yang besar, melainkan faktor manusia manusia termasuk salah satu variabel yang pokok juga. Sumber daya manusia memegang variabel yang signifikan di setiap keberlangsungan kegiatan perusahaan walau peran serta fungsi dari mereka lebih banyak di substitusi dengan teknologi yang semakin maju. Sumber daya manusia disini merujuk kepada ketenagakerjaan dimana faktanya dari dulu sampai saat ini tenaga kerja sendiri masih menjadi variabel yang signifikan dalam membuat proses produksi tetap berjalan.

Dari hal tersebut setiap perusahaan menginginkan agar setiap tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif serta efisien. Ketenagakerjaan sendiri adalah aspek yang umum di kegiatan manusia hal ini disebabkan ketenagakerjaan melingkupi dimensi sosial serta ekonomi. Tujuan utama dalam pembangunan ekonomi berupa terbukanya lapangan kerja yang cukup untuk meningkatkan pertumbuhan angkatan kerja, dimana pertumbuhannya lebih signifikan dibanding pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja adalah masalah utama dalam makro ekonomi karena selain modal teknologi, tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi.

Sumber daya manusia memiliki peranan utama, hal tersebut dikarenakan jika tidak adanya tenaga kerja yang professional atau

kompetitif, aktivitas perusahaan tidak berjalan secara maksimal, maka dari itu perlu diperhatikan syarat yang berkorelasi dengan presensi sumber daya manusia dalam bentuk pekerja dalam perusahaan yang memastikan tercapai apakah tujuan perusahaan tercapai. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan.

Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Melalui pemberian upah yang dapat memberikan rasa puas bagi karyawan, hal tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan dan hal tersebut akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Di Indonesia sendiri, dimana jumlah penduduk mencapai 220 juta orang, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar sekali untuk didayagunakan. Total keseluruhan dengan jumlah yang banyak ini dapat berfungsi sebagai potensi atau modal untuk pembangunan ekonomi yang menjadi penyebabnya adalah dapat mendistribusi tenaga kerja dengan jumlah yang banyak mengakibatkan terciptanya nilai tambah untuk produksi nasional dengan kualitas yang bagus.

Sebuah produktivitas dapat lebih dimaksimalkan melalui jumlah tenaga kerja yang banyak, output yang dihasilkan dapat membantu pendapatan rumah tangga serta output final yang diberikan adalah berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien, maka dari itu pengertian produktivitas, efektif dan efisien serta kualitas sangat berdekatan artinya. "Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif

memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah” (Sinungan, 2005).

Di sisi lain hal ini, dapat menjadi beban jika kualitasnya rendah yang disebabkan dari kemampuan serta produktivitas yang terbatas waktu menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Yang menjadi masalah dengan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia adalah rendahnya kemampuan kerja dibandingkan dengan besarnya jumlah penduduk di Indonesia.

Di lain sisi tidak dapat dihindari jika, teknologi yang lebih canggih bisa membuat tingkat produktivitas meningkat, namun yang menjadi motor penggerak teknologi tetaplah sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh (Gomes, 1995, h. 2)

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa betapapun majunya teknologi berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan namun jika tanpa SDM maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagus perumusan tujuan dan rencana organisasi agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur SDM nya tidak dipertahankan, apabila kalau ditelantarkan, berikutnya yang diperkirakan menjadi sebuah variabel untuk mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman kerja melalui tingkat pendidikan yang tinggi serta adanya dukungan melalui variabel pengalaman kerja, maka karyawan akan memiliki lebih banyak kesempatan agar mampu mendapatkan pekerjaan, dari beberapa variabel tersebut seperti pengalaman kerja, calon pencari kerja dapat lebih memumpuni agar pekerjaan yang didapat sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. “Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya,pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan

skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya” (Amron, 2009).

Sumber Daya Manusia tidak akan pernah tergantikan dan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan tenaga kerja adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dimana fungsi Manajemen SDM berupa manajerial dan operasional. Dimana yang menjadi fokus disini adalah pada fungsi operasional maka MSDM memiliki fungsi terhadap pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemberhentian tenaga kerja, dan pemeliharaan. Fungsi pemeliharaan berupa memelihara apa yang telah dibentuk diantara lain adalah angkatan kerja yang efektif, semangat, dan kegairahan kerja serta tingkat ketenagakerjaan dan cara untuk memelihara ketenagakerjaan adalah dengan upah.

Masalah tentang pemberian upah yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Disini pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditunjukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Karena upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Regional, sehingga UMR sering kali menjadi ajang keributan antara pemilik perusahaan dan pekerja.

Adapun UMR daerah Jakarta sebesar Rp 4.641.854, selain upah cara lain untuk melakukan pemeliharaan tingkat ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan metode memberikan insentif yang layak agar mereka memiliki motivasi serta semangat kerja yang tinggi dan membuat mereka memiliki motivasi untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Insentif merupakan segala sesuatu yang karyawan terima sebagai balas jasa untuk kerja mereka, besarnya kompensasi atau insentif dapat

mempengaruhi prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Melalui sistem insentif perusahaan memiliki ekspektasi dimana hal tersebut bisa memberikan motivasi bagi karyawan sehingga karyawan bekerja dengan maksimal, selain objek pencapaian tujuan karyawan yang berada dalam perusahaan karyawan juga berperan dalam menentukan tercapai atau tidak tujuan dari sebuah perusahaan.

Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Prestasi ataupun kinerja karyawan menjadi faktor kecil atau besarnya insentif yang diberikan, sedangkan upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi hal yang lumrah bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

Pada umumnya terdiri dua jenis insentif yakni Insentif Finansial serta Insentif Non Finansial. Insentif finansial adalah insentif yang diterima karyawan dari atasan mereka karena hal tersebut merupakan hak atas hasil kerja mereka serta insentif tersebut berbentuk uang dimana terdiri dari komisi, bonus, pemberian rumah dinas, pembagian laba, tunjangan lembur serta tunjangan lainnya, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur serta tunjangan lainnya, sementara itu insentif non finansial bisa didapatkan oleh karyawan melalui bervariasi bentuk antara lain, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, pemberian piagam penghargaan, pemberian tanda jasa, promosi jabatan kepada pekerja yang baik serta berbagai jenis penghargaan lainnya dimana output yang dihasilkan adalah membuat pekerja termotivasi agar mereka meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas

Selain insentif perusahaan juga dapat memberikan perhatiannya terhadap para karyawan melalui program jaminan sosial, dimana program ini adalah bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. (Wijayanti,

2014, h 123) mengemukakan melalui pemberian jaminan sosial tenaga kerja membuat karyawan merasa dirinya diapresiasi serta terlindungi hak-haknya di segala jenis situasi sehingga tenaga kerja dapat fokus dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah satu dari sekian banyak faktor yang berguna jika dilihat melalui sisi tenaga kerja, sementara jika dilihat melalui sisi kelangsungan hidup perusahaan, maka yang dilihat adalah hal seperti fasilitas serta peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, serta kualitas dan kuantitas barang serta jasa yang dihasilkan, tercermin melalui produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri juga penting karena berkorelasi dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan.

Dimana output tersebut berguna untuk operasional perusahaan sehingga berjalan dengan baik dan tentu saja harus ada *support* oleh produktivitas kerja karyawan yang baik juga. Melalui hadirnya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir. Pada dasarnya program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, contoh melalui pemberian tunjangan kecelakaan kerja, Jaminan sosial adalah suatu hal yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang ada di perusahaan, jaminan sosial ini mencakup jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Perusahaan bisa berkembang serta berjalan dengan mulus dengan hadirnya *support* oleh tenaga kerja yang cukup, upah yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan serta tersedianya jaminan sosial Keselamatan serta kesehatan kerja wajib difokuskan kepada setiap individu karyawan, melalui penyuluhan serta pembinaan yang tepat agar karyawan dapat menyadari seberapa pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya serta untuk perusahaan. Jika kecelakaan di tempat kerja terjadi dengan intensitas yang cukup banyak, hal yang terjadi adalah karyawan banyak yang

menderita, absesi meningkat, produksi menurun, serta biaya pengobatan semakin besar.

Hal tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan serta perusahaan yang berkaitan, hal tersebut tentunya dapat membuat karyawan terpaksa berhenti bekerja dengan alasan cacat serta perusahaan kehilangan karyawannya. Daya produksi kinerja karyawan merupakan sebuah *output* dari persyaratan kerja yang setiap karyawan wajib lakukan. Persyaratan tersebut berupa kesediaan karyawan untuk bisa melakukan tugasnya dengan penuh semangat serta tanggung jawab.

Karyawan yang bisa agar dapat melakukan persyaratan tersebut adalah karyawan yang dianggap memiliki kelebihan yang lebih berdaya guna saat melaksanakan tugas yang berkolerasi dan memenuhi syarat yang diperlukan dari segi kualitas serta kuantitas. Setiap perusahaan tentu memiliki keinginan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya, agar hal tersebut bisa terlaksana perusahaan wajib untuk dapat memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan secara keseluruhan sehingga dapat karyawan dapat mencapai prestasi kerja dan produktivitas karyawan meningkat. Serta melalui ada pengalaman kerja karyawan maka hal tersebut dapat menghasilkan suatu hubungan yang signifikan di perusahaan agar mencapai tingkat produktivitas.

PT AHM adalah perusahaan yang bergerak di industri kendaraan bermotor dengan jumlah karyawan \pm 20.000 orang yang merupakan karyawan tetap.

Jumlah karyawan sangat besar perlu mendapat apresiasi dari kontribusinya terhadap perusahaan, dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas, motivasi karyawan dan peningkatan produktivitas sebagai dasar pengukuran bagi karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT AHM salah satunya merupakan perusahaan yang memberikan insentif dan jaminan sosial bagi karyawannya PT AHM yang berdiri sejak 1971 ini memberikan insentif *trip* serta jaminan sosial khususnya jaminan kecelakaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan PT AHM.

Judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AHM”.

2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah beberapa variabel masalah yang berhasil disimpulkan dari uraian latar belakang masalah yang akan diteliti serta lingkup permasalahan yang luas. Mengutip dari (Sugiyono, 2017, h. 32) “setiap penelitian yang akan dilakukan harus berangkat dari masalah, walaupun diakui bahwa memilih masalah penelitian sering menjadi hal yang paling sulit dalam proses penelitian” maka peneliti mendapatkan tiga masalah yang dapat diidentifikasi yaitu:

- a. Kondisi penduduk yang sangat besar dengan daya dukung ekonomi yang terbatas, pendidikan rendah dan produktivitas tenaga kerja yang masih cenderung rendah.
- b. Seringnya keterlambatan pemberian gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai pada tanggal yang biasa ditetapkan

3. Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah diatas dan disesuaikan dengan beberapa faktor antara lain faktor biaya, keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi penelitian. Mengutip dari

(Sugiyono, 2017, h. 290) “Karena adanya keterbatasan, baik tenaga, dana, dan waktu, dan supaya hasil penelitian lebih berfokus, maka penelitian tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada obyek atau situasu tertentu, tetapi perlu menentukan fokus”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka peniliti membatasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- a. pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT AHM.

Adapun yang menjadi variabel bebas adalah insentif dan jaminan sosial, dan yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja.

4. Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2017, h. 306) “Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan untuk bentuk hubungannya digunakan hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat” maka dari itu rumusan masalah yang dapat saya rumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.AHM ?
- b. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.AHM ?
- c. Apakah ada pengaruh insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.AHM ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Mengutip dari Sugiyono (Sugiyono, 2017,) “Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan” maka

dari itu peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini terdiri dari tiga tujuan yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.AHM.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT.AHM.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.AHM.

2. Manfaat Penelitian

Mengutip dari Sugiyono (Sugiyono, 2017,) “Manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk mengembangkan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah”. Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa manfaat dari peniltian ini yaitu:

- a. Bagi Perusahaan
Dari hasil penelitian diharapkan kepada perusahaan yang bersangkutan agar dapat enggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemberian insentif dan jaminan sosial yang diberikan.
- b. Bagi Universitas
Sebagai acuan akademis penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi dan memberikan sumbangan konseptual sejenis maupun civitas akademis lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dalam pendidikan.
- c. Bagi peneliti
Peneliti berharap hasil dari penelitian kecil ini mampu memberikan masukan berharga yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Diana, L. S. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan. Edisi I*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Cheyne, C. M. (1998). *Social Policy in Aotearoa New Zealand: A Critical Introduction*. . Auckland: Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masangung.
- Hasibuan, M. S. (Jakarta). *Organisasi dan Motivasi*. 2003: PT. Bumi Aksara.
- Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Edisi Pertama Cetakan Kedua*. Jakarta: Raaj Grefindo Perkasa.
- Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Edisi Pertama Cetakan Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Husnan, H. &. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Kadarisman, D. M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusriyanto, B. (1984). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Malayu, H. (1999). *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesebelas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mink. (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prayatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukardi. (2005). *Akuntansi Manajemen*. Semarang: UPT UNNES Press.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2010). *Manajemen Keuangan Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahrum, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:: Citapustaka Media.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Dee Publish.
- Tri Ulfa Wardhani, F. E. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen* . Sumatera Utara: Trida Ulfa Wardhani.
- Usman, H. (2013). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan -Ed.4, Cet.1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.