

ANALISIS UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. VISTA MANDIRI GEMILANG JAKARTA

**Yenny Budiasih, Elisabeth Tanti Pudiastuti, Rian Gustian,
Rahmah Aulia Rizky Pardede, Amirah Rosa Falanza**
Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

ABSTRAK

Kesejahteraan tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan masalah yang kompleks, permasalahan semakin meningkat dengan dinormatifkannya upah dan jaminan sosial. Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang dihadapi. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka tingkat kesejahteraan hidup orang dihadapkan pada kebutuhan yang semakin meningkat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Vista Mandiri Gemilang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada karyawan PT. Vista Mandiri Gemilang. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. 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 dengan menggunakan *spss for windows versi 22.0*. Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa dua variabel yaitu Upah dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Vista Mandiri Gemilang. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik *f* hitung sebesar 19.296 lebih besar dari *f* tabel 2.30 dan nilai signifikansinya 0.000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Pengaruh signifikansi terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang adalah variabel jaminan sosial dengan koefisien standar beta 0.265, kemudian di ikuti variabel upah dengan koefisien beta 0.226. Dari hasil analisis tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa jaminan sosial merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh besar terhadap kecenderungan produktivitas kerja karyawan di PT. Vista Mandiri Gemilang.

Kata Kunci : Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan upah. Upah merupakan masalah yang penting, karena upah mempunyai pengaruh besar terhadap pekerja, karena upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan undang-undang.

Berdasarkan latar belakang tertulis, kami memberikan informasi berikut tentang masalah yang akan digunakan sebagai bahan penelitian :

- Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah upah dan jaminan sosial terhadap kinerja kerja karyawan
- Adanya pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap kinerja kerja karyawan

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang Jakarta ?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang Jakarta ?
3. Apakah upah dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang ?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang Jakarta
2. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang Jakarta
3. Untuk mengetahui apakah upah dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang Jakarta

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan kepada perusahaan yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemberian upah, dan jaminan sosial yang diberikan.

- b. Manfaat bagi STIMA IMMI

Sebagai acuan akademis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menganalisa upah, jaminan sosial dalam produktivitas kerja karyawan yang berguna di masa yang akan datang.

- c. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambah wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

- d. Manfaat bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang bekerja di bidang produksi yaitu agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memberikan pemahaman dan kesadaran mengenai perlindungan hukum yang di peroleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KAJIAN TEORI

Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya.

Ada beberapa pengertian upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain :

1. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Menurut G. Reynold (2007:68), di dalam bukunya Iman Soepomo (2003:179)
3. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (2004)

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut :Upah Nominal, Upah Nyata (Riil Wages), Upah Hidup, Upah Minimum, Upah Wajar

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah yaitu : Sistem upah jangka waktu, sistem upah potongan, sistem upah pemufakatan, sistem skala upah berubah, sistem upah indeks, sistem pembagian keuntungan

Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

- 1) Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah : “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”
- 2) Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie
- 3) Menurut Iman Soepomo (1981:136) yang merumuskan bahwa : ”Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.”
- 4) Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka ke-1 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah

Dengan diberlakukannya ketentuan undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1):

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi: Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut : Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri. Dengan demikian menurut James A.F. Stoner produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan.

Usaha – usaha untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Upah yang baik
2. Penyediaan lingkungan kerja yang baik
3. Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja
4. Melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi
5. Penyediaan peralatan yang memadai

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.

Dalam penelitian ini yang sebagai populasi adalah semua karyawan PT. Vista Mandiri Gemilang. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sample dalam penelitian berjumlah 50 orang. Sedangkan teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sample karena populasi kurang dari 100 koresponden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan/responden PT. Vistra Mandiri Gemilang Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Dalam menganalisa data kuesioner menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS atau Statistical Package for Social Science. Uji coba instrument kuesioner dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas kepada 50 orang responden.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena. Analisis deskriptif yang mana penelitian ini digunakan tabel frekuensi dengan penjelasannya mengenai sesuatu yang dipresentasikan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik melalui pendekatan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik, dan Regresi Linear Berganda .

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Uji validitas upah

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Upah	X1.1	0.518	0.279	Valid
	X1.2	0.322	0.279	Valid
	X1.3	0.447	0.279	Valid
	X1.4	0.532	0.279	Valid
	X1.5	0.285	0.279	Valid
	X1.6	0.318	0.279	Valid
	X1.7	0.365	0.279	Valid
	X1.8	0.454	0.279	Valid
	X1.9	0.563	0.279	Valid

Uji validitas jaminan sosial

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Jaminan sosial	X1.1	0.457	0.279	Valid
	X1.2	0.318	0.279	Valid
	X1.3	0.366	0.279	Valid
	X1.4	0.458	0.279	Valid
	X1.5	0.484	0.279	Valid

Uji validitas produktivitas kerja

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Produktivitas kerja	X1.1	0.366	0.279	Valid
	X1.2	0.483	0.279	Valid
	X1.3	0.654	0.279	Valid
	X1.4	0.658	0.279	Valid
	X1.5	0.527	0.279	Valid

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan mengkolerasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0.6$ berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji reabilitas

No	Cronbach's Alpha			keterangan
	Upah	Jaminan sosial	Produktivitas kerja	
1	0.721	0.665	0.645	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai reabilitas konsistensi internal koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel upah (X_1) sebesar 0.721, jaminan sosial (X_2) sebesar 0.665, dan produktifitas kerja (Y) sebesar 0.645. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik upah kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2.805 dengan nilai signifikan 0.006 lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0.05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.265. Hal ini menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik jaminan sosial kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan statistik F hitung sebesar 19.296 dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang. diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.670 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antar variabel bebas Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) dengan variabel Produktivitas (Y) di PT. Vista Mandiri Gemilang. Artinya jika variabel Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) ditingkatkan, maka Produktivitas (Y) di PT. Vista Mandiri Gemilang juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0,449. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) di PT. Vista Mandiri Gemilang dipengaruhi oleh variabel bebas Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) sebesar 44.9% sedangkan sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Dan variabel X_2 yaitu Jaminan Sosial memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0.265 dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya, maka X_2 yaitu variabel Jaminan Sosial merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) di PT. Vista Mandiri Gemilang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Vista Mandiri Gemilang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Vista Mandiri Gemilang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel upah dengan nilai t hitung sebesar 2.425 lebih besar dari t tabel 2.013 dan nilai signifikan sebesar 0.018 lebih kecil dari 0,05 ($0.018 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Vista Mandiri Gemilang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel jaminan sosial dengan nilai t hitung sebesar 2.805 lebih besar dari t tabel 2.013 dan nilai signifikan sebesar 0.006 lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0,05$), jadi dengan demikian H_2 diterima.
3. Upah dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Vista Mandiri Gemilang Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik f hitung sebesar 19.296 lebih besar dari f tabel 2.30 dan nilai signifikansinya 0.000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Rekomendasi

Rekomendasi atau saran untuk kelanjutan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam hal ini, upah pada sebuah perusahaan memberikan dampak dan pengaruh yang besar bagi produktifitas kerja. Oleh karena itu dengan ditingkatkan nya upah yang sesuai dan jaminan sosial bagi para pekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih baik di PT Vista Mandiri Gemilang Jakarta.
2. Pemberian jaminan sosial juga perlu mendapatkan perhatian, bagi karyawan mendapatkan rasa aman dan dalam bekerja itu penting karena pekerjaan mereka yang memiliki resiko besar terjadi kecelakaan kerja, jika hal ini tersebut dipenuhi maka secara langsung akan menghasilkan kenaikan produktivitas kerja kepada karyawan di PT Vista Mandiri Gemilang Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon tentang *Jakarta Indonesia Legal Center Publishing* (2006)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang *Sistem Jaminan Sosial Nasional*

Moh. Nazir, (2005). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia, hlm 23

Iman Soepomo, (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan hlm 135

Zaeni Asyhadie, (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hal 70

Sudomo dkk, (1993). *Manajemen Indonesia*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, hlm 72-73

Moekijat, (1989), *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni, hlm 174

Bambang Kusriyanto, (1984). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo, hlm 2

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, hlm. 93

Syahrum dan Salim, (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, hlm 40

Husein Umar, (2008). *Desein Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, hlm 65

James A.F. Stoner, (1986). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga, hlm 281

Teguh W, (2004). *Cara Mudah Melakukan Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media, hlm 2