

## **PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY**

Suryadi<sup>1</sup>, Asmawati<sup>2</sup>, Fitri Rahmawati<sup>3</sup>, Qothrun Nada<sup>4</sup>, Retta Dwiprajatie<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pelita Bangsa  
suryadi@pelitabangsa.ac.id

### **ABSTRAK**

Upah dan Insentif adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian upah dan insentif yang layak maka produktivitas pada PT Indonesia Epson Industry akan dapat di tingkatkan, sehingga perusahaan akan siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam menghadapi persaingan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan pada PT Indonesia Epson Industry yang berjumlah 50 orang. Teknik analisa yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan  $Y = 23,227 + 1,085 (X1) + 0,200 (X2)$  Hasil uji F yaitu F hitung sebesar 2,456 dengan sig. = 0,001. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci** : Upah, Insentif dan Produktivitas Kerja

### **ABSTRACT**

*Wages and Incentives are important elements in improving employee productivity. With the provision of appropriate wages and incentives, the productivity PT Indonesia Epson Industry it will be enhanced, so the company will be ready and able to compete with other companies in the face of competition. The purpose of this study was conducted to find out how much influence wages and incentives on employee productivity. Sampling technique using saturated samples, ie all employees PT Indonesia Epson Industry which amounted to 50 people. Analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, F test and t test. The result of this research shows that based on the equation  $Y = 23,227 + 1,085 (X1) + 0,200 (X2)$  F test result that is F count equal to 2,456 with sig. = 0,001. Thus obtained that the hypothesis that the wage and incentives variables together have a significant effect on work productivity.*

**Keyword** : Wage, Incentive, Work Productivity

### **PENDAHULUAN**

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan kosumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan

usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja professional serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi yang ditentukan. (Astuti et al., 2017)

PT Indonesia Epson Industry adalah perusahaan yang progresif (selalu maju/dinamis), yang dipercaya diseluruh dunia karena komitmen perusahaan ini selain terhadap kualitas juga dalam pemeliharaan aset demi mempertahankan keuntungan pendapatan. Epson menerima penghargaan sebagai Top Brand Award dalam kategori Perlengkapan Kantor terbaik nomor 3 di dunia. Dengan meraih Top Brand Award, berarti Epson merupakan brand terbaik pilihan masyarakat. Printer Epson ini terkenal dengan ketahanan mesin yang bagus sehingga lebih tahan lama dibanding pesaingnya. Selain awet, printer Epson dikenal dengan hasil print warna yang mengagumkan.

Dalam hal ini peneliti memilih PT. Indonesia Epson Industry untuk menjadi objek penelitian. Hal ini selaras dengan fenomena yang ada di departemen Outgoing Quality Control (OQC) yang mengalami penurunan dalam hasil inspeksi produk, ada tingkat kenaikan kelolosan assy defect dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Hal ini terjadi disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan seperti terburu-burunya inspector melakukan pengecekan, tidak menggunakan work intructions, banyaknya kedatangan barang secara tiba-tiba, kurangnya insentif yang diberikan ketika menjadi The Best Inspector dan ketika menemukan produk not good, dan kurangnya pengawasan dari atasan.

Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan karena harus ada proses rework untuk produk not good yang kelolosan ke customer. Masalah seperti ini membutuhkan waktu yang cukup lama serta biaya yang cukup besar. Untuk menanggulangi hal tersebut terjadi kembali ada beberapa metode yang bisa mencegah terjadinya kelolosan diantaranya dengan cara pemberian upah yang sesuai dan pemberian insentif agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Seiko Epson Corporation atau yang lebih dikenal dengan Epson, adalah perusahaan elektronik Jepang yang merupakan salah satu produsen printer komputer dan peralatan informasi dan yang berhubungan gambar terbesar di dunia. Saat menjalankan bisnis maka tidak terlepas dari berbagai macam masalah antara lain produktivitas. Produktivitas kerja ialah keahlian seseorang ataupun sekelompok orang untuk menciptakan benda serta jasa dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan ataupun cocok dengan rencana. Di dalam perusahaan juga perlu adanya perencanaan strategis bagi manajemen sumber daya manusianya guna mencapai tujuan serta rencana jangka Panjang, mengimplementasikan rencana serta tindakan mewujudkan visi misi dalam perusahaan. (Rauuf et al., 2022)

Untuk mencapai tujuan organisasi, peranan manusia dalam suatu organisasi adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi akan dapat bersaing dengan organisasi lain yang sejenis. Meningkatkan produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan cara yang efektif dengan pendekatan langsung ke SDM bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya sebagai sumber daya dalam organisasi. Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja antara lain pemberian upah dan pemberian insentif. (Osvaldo et al., 2017)

Faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu upah yang diterima oleh para pekerja. Produktivitas pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat di tingkatkan. (Sulaeman Ardika, 2014)

Upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Jika sistem upah diberikan secara adil kepada karyawan otomatis karyawan akan meningkatkan kinerjanya serta suatu industri dapat mempekerjakan karyawan dengan mudah, sehingga kegiatan produksi mengalami peningkatan dan mampu memproduksi barang sesuai keinginan dari industri tersebut. (Mahendra, 2014)

Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan

tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. (helio duvaizem, 2009)

Berikutnya yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas para pekerja adalah pemberian insentif. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka di butuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui taget membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang di hasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan. (Marianus Subianto 1, 2016)

Pada dasarnya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. (Mahanani, 2004)

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. (Irawan, 2018)

## METODE

Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu hasil jawaban responden atas kuesioner penelitian. Peneliti menggunakan sumber data primer yang bersumber dari jawaban atas kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Indonesia Epson Industry bagian Outgoing Quality Control (OQC) berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik Non Probability sampling dimana penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen OQC, maka sampel yang kami ambil yaitu 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui 3 (tiga) macam cara, yaitu wawancara, kuesioner, dan literatur. Metode analisa data dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 23,227 + 1,085 (X1) + 0,200 (X2)$ :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Mode		Unstandardized Coefficients		Standadized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.277	3.289		7.076	.001
	Total_X1	1.085	.086	.138	.981	.001
	Total_X2	.200	.116	.243	1.729	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Konstanta sebesar 23,227 menyatakan bahwa jika variable independent di anggap konstan maka produktivitas karyawan sebesar 23,227. Koefisien regresi upah (X1) setiap kenaikan upah sebanyak satu poin akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 1,085 poin. Koefisien regresi insentif (X2) setiap pemberian insentif sebanyak satu poin akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,200.

Berdasarkan table baris upah, diperoleh nilai t hitung = 0,981. Nilai Sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,005), dengan demikian  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Berdasarkan table baris insentif, diperoleh nilai t hitung = 1,729 dan Sig. 0,002. Nilai Sig. (0,002) <  $\alpha$  (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak. Dengan demikian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Outgoing Quality Control (OQC) pada PT Indonesia Epson Industry, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu semakin meningkatnya upah yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas karyawan tersebut.

Kemudian insentif juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan dengan bekerja lebih baik dan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Variable upah dan insentif bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry bagian OQC.

Berdasarkan simpulan di atas maka peneliti memberikan saran agar dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan yaitu perusahaan dapat mempertahankan pemberian upah dan insentif terhadap karyawan agar tetap menjaga produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan (Irawan, 2018) Astuti, E. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam, U. (2017). *PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP*. 2(1), 33–43.
- helio duvaizem, J. (2009).
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36–41. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>
- Mahanani, S. (2004). Fakultas Ekonomi. *Universitas Diponegoro*, 2(2), 31–40. [http://d3akuntansi.fe.unp.ac.id/sites/default/files/1\\_Silabus\\_Pengantar\\_Akuntansi\\_2\\_D3\\_Akuntansi\\_Semester\\_2\\_FE\\_UNP.pdf](http://d3akuntansi.fe.unp.ac.id/sites/default/files/1_Silabus_Pengantar_Akuntansi_2_D3_Akuntansi_Semester_2_FE_UNP.pdf)
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Osvaldo, W. T., Kojo, C., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3008–3017.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., Widodo, Z. D., & Penelitian, L. (2022). *PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE I SRAGEN Universitas Bina Taruna Gorontalo*. IX, 639–654.

Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKBIS*, 20(1), 1206–1222.

Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 172–185. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.