

JABM

Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Manajemen

ISSN:0854-4190

Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Pelaporan dan Evaluasi Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Politeknik Negeri Malang.

Atika Syuliswati dan Andi Asdani

Pengaruh Tingkat Financial Distress dan Ukuran Perusahaan terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015.

M Soedarman

Studi Keperilakuan Individu dalam Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Teknologi.

Tri Rahayu Widyaningrum dan M. Iswahyudi

Analisa Pengaruh Insentif, Upah dan Absensi pada Produktivitas Karyawan Mulia Bordir di Blitar.

Sunarsasi

Peran Elemen Kemasan terhadap Perilaku Pembelian Kopi Instan Sachet.

Lina Budiarti

JABM

VOLUME 24

NOMOR 1

OKTOBER 2017

DAFTAR ISI

Volume 24

No. 1

April 2017

Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Pelaporan dan Evaluasi Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Politeknik Negeri Malang. 1-17

Atika Syuliswati dan Andi Asdani

Pengaruh Tingkat *Financial Distress* dan Ukuran Perusahaan terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015. 18-35

M Soedarman

Studi Keperilakuan Individu dalam Menggunakan Sistem Informasi Berbasis Teknologi. 36-50

Tri Rahayu Widyaningrum dan M. Iswahyudi

Analisa Pengaruh Insentif, Upah dan Absensi pada Produktivitas Karyawan Mulia Bordir di Blitar. 51-58

Sunarsasi

Peran Elemen Kemasan terhadap Perilaku Pembelian Kopi Instan Sachet. 59 - 67

Lina Budiarti

Analisa Pengaruh Insentif, Upah dan Absensi pada Produktifitas Karyawan Mulia Bordir di Blitar Studi pada Bisnis Keluarga di Kec. Kepanjenlor Desa Kauman Blitar

Sunarsasi

*Dosen FE UNISBA Blitar
Jalan Mojopahit No 2 Blitar*

Abstract

All are engaged in either form of a company or organization would want corresponding results. These results are obtained from the productivity of its employees where the employee also wants incentives or salaries and wages and fair. To achieve this company create and develop the system of incentives, wages and absenteeism as a gift and tailored to the type of work in the company in accordance with applicable regulations. So also on the size of the incentives and wages adjusted for absences. For this study authors used multiple regression quantitative methods. From the results say that the independent variable in quantity multiple regression are incentive, wages and absenteeism, while the dependent variable is productivity.

Keywords: *Incentive, Wages, Attendance, Productivity*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan maupun organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menunjang kelangsungan hidup yang diperlukan begitu juga dengan tidak meninggalkan kesejahteraan pekerjanya. Apalagi di perdagangan bebas yang menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi iklim tersebut perusahaan maupun organisasi harus bekerja lebih efisien, efektif dan produktif di setiap bagian

Produktifitas perusahaan maupun organisasi banyak dipengaruhi oleh insentif, upah yang layak dan adil. Perusahaan maupun organisasi diharapkan menyusun system insentif, upah maupun absensi yang baik, wajar dan adil. Sedangkan absensi dapat mempengaruhi besar kecilnya insentif dan upah yang diterima oleh karyawan.

Perdagangan bebas menyebabkan iklim ekonomi yang tidak menentu apalagi disertai dengan persaingan yang sangat ketat. Begitu juga dengan kondisiekonomi yang dialami oleh Mulia Bordir sempat turun naik. Tapi tidak separah pada tahun 2015. Sedangkan pada tahun 2013 ke tahun 2014 mengalami kenaikan sejumlah Rp. 130.500.000 dan Rp. 5.067.750.000,- ke Rp. 5.198.250.000,- atau sebesar 2,57% dari tahun tahun sebelumnya. Pada tahun 2014 produktifitas yang dihasilkan sejumlah Rp. 5.198.250.000,- dan pada tahun 2015 produktifitas yang dihasilkan sejumlah Rp. 5.113.000.000,-

berarti ada penurunan sejumlah Rp. 85.250.000,- berarti sebesar 1,25% dari tahun sebelumnya. Adapun rumusan masalahnya adalah: Bagaimana penerapan sistem insentif, upah, dan absensi agar produktifitas terjaga.

TINJAUAN PUSTAKA

Vina Rani Wibawanti (2009), judul penelitian “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja”. Karyawan pada home industri Kripik Buah Aisyah Batu Malang, sebagian besar karyawannya adalah masyarakat sekitar yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sedangkan yang laku keras adalah kripik kentangnya. Maka dari itu perusahaan dalam menjaga karyawannya agar tidak berpindah ke perusahaan lain dengan cara memberikan upah dan insentif sesuai dengan hasil produktifitas dari perusahaan secara menyeluruh.

Surya Adi Pratama (2011), judul penelitian “Pengaruh Upah, Insentif dan Absensi terhadap produktifitas kerja karyawan pada SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) di kabupaten Muara Enim”. Rendahnya upah dan insentif yang diberikan pihak SPBU tersebut berdampak pada produktifitas kerja karyawan. Hal ini tampak mengeluh dan tidak bersemangat kerja dan mempengaruhi tingkat absensi yang diterapkan serta merasa tidak adil dalam pengupahan sehingga kepuasan kerja tidak tercapai.

Sebelum mengupas arti dari insentif, upah, absensi dan produktifitas maka dikupas terlebih dahulu tentang pengertian Sumber Daya Manusia. Karena sumber daya manusia itulah yang berperan sangat penting mengenai maju mundurnya suatu keberhasilan yang dicapai baik ditinjau secara individu perusahaan maupun suatu organisasi. Menurut Marwansyah dan Mukaram (2003) mendefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan peraturan hubungan sumber daya manusia agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai. Simamora (2004) mendefinisikan “Pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu, anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Sedangkan Ivancevich (2007) mengatakan kontribusi efektifitas organisasi mencakup: Membantu mencapai tujuan, mempekerjakan secara efisien, termotivasi, aktualisasi diri, mengkomunikasikan kebijakan memelihara etika dan perilaku tanggung jawab soal serta mengelola perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

Insentif

Menurut Gorda (2010) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Nawawi (2012) insentif adalah merupakan balas jasa, tambahan yang diberikan sewaktu-waktu karena mampu meningkatkan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya yang merupakan suatu prestasi yang termotivasi.

Menurut Rivai (2009) insentif adalah suatu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan dan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil kerjanya. Wibowo (2007) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja baik perseorangan, seluruh perusahaan dan program unjangan serta untuk memotivasi pekerja agar lebih semangat.

Upah

Wibowo (2007) ada dua sistem pembayaran yang bersifat spesifik yaitu *Team-Based Pay* atau pembayaran berbasis perilaku kelompok kerja dan *Skill-Based Pay* pembayaran berdasarkan pada ketrampilan atau disebut dengan *Knowledge-Based Pay* atau *Multi-Skill Pay*. Menurut Wibowo ada keuntungannya yaitu memberikan motivasi kuat pada pekerja untuk mengembangkan ketrampilan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, memperkuat rasa percaya diri dan tenaga kerja yang fleksibel, sedangkan kerugiannya pekerja secara suka rela mempelajari pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi, rata-rata upah perjam akan lebih besar dari normal, diperlukan investasi dalam *training* pekerjaan dan tidak semua pekerja menyukai pembayaran upah berdasar ketrampilan karena ditekan untuk semakin meningkatkan ketrampilan.

Faktor kewajaran dan keadilan mempengaruhi sistem pengupahan yang mencakup tiga dimensi yaitu: (1) Dimensi internal, yang artinya setiap pekerjaan, jabatan dan posisi individu dihargai oleh organisasi atau perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi, (2) Dimensi eksternal, yang artinya pengupahan dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan yang mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain atau sejenis, dan (3) Dimensi individual, yang artinya setiap individu atau pekerja merasakan upah atau gaji yang fair dibandingkan dengan individu atau pekerja yang lain dalam pekerjaan yang sama.

Menurut Rivai (2009) upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi yang berupa imbalan finansial langsung berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dengan alasan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan, efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis dan pengaruh pemerintah. Yang mempengaruhi upah menurut Marwansyah dan Mukaram (2003) menurut ukuran kelayakan, keadilan, kebutuhan dan kontribusi adalah kondisi pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, UMR (Upah Minimum Regional), kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan membayar biaya hidup.

Absensi artinya adalah bentuk bukti kehadiran karyawan atau semua yang bekerja di tempat bekerjanya baik di perusahaan atau di organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki sistem absensi yang berbeda. Ada yang berupa daftar hadir selebar kertas, berupa *card* dsb. Tujuannya pada umumnya adalah untuk mengetahui seberapa disiplinnya para pekerja serta tingkat kehadiran karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat upah maupun insentif yang diperoleh karyawan.

Produktifitas

Menurut Sinungan (2005) ada dua kelompok produktifitas perseorangan yang tinggi, kelompok pertama: tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental, kelompok kedua: Sikap mental, teman sejawat dan pengawas, keaneka ragam tugas, sisteminsentif dan kepuasan kerja dan menurut Sinungan (2005) untuk mengetahui ukuran dari produktifitas karyawan dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun), sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja menurut Amoraga (2005) ada 10 faktor yang dapat meningkatkan yaitu pekerja yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, disiplin kerja yang keras.

Hubungan antara Insentif, Upah dan Absensi pada Produktifitas Karyawan

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai perangsang untuk semangat meningkatkan produktifitas kerja dalam perusahaan atau organisasi. Upah adalah suatu penghargaan atau penghasilan yang diterima dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai perintah. Absensi adalah suatu cara untuk mengetahui tingkat disiplin kerja

pegawai yang sesuai peraturan. Produktifitas. Adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sehingga kesimpulan bahwa insentif, upah dan absensi sangat berpengaruh pada produktifitas karyawan.

Hipotesis Penelitian

- H_{a1} : Diduga sistem insentif sesuai standart dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{o1} : Diduga sistem insentif sesuai standart tidak dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{a2} : Diduga sistem pengupahan sesuai standart dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{o2} : Diduga sistem pengupahan sesuai standart tidak dapat mengakibatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{a3} : Diduga sistem absensi sesuai standart dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{o3} : Diduga sistem absensi sesuai standart tidak dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{a4} : Diduga sistem insentif, upah dan absensi secara bersama sesuai standart dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir
H_{o4} : Diduga sistem insentif, upah dan absensi secara bersama sesuai Standart tidak dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut: (a) Insentif (X₁), (b) Upah (X₂), (c) Absensi (X₃), dan (d) Produktifitas Karyawan (X₄). Populasi dan sampel penelitian, diambil dari data insentif, Upah, Absensi dan produktifitas kerja karyawan Mulia Bordir pada 2013, 2014 dan 2015.

Jenis Penelitian

Yang dipakai adalah kuantitatif yang menekankan pada data angka yang diolah dengan metode statistic dan sumber data yang dipakai adalah sumber data primer dan sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) Observasi (b) Wawancara

Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan adalah: (1) Uji Validitas dan Reabilitas, (2) Analisa Regresi Linier Berganda: Uji Hipotesa (a) Uji Signifikansi Simultan

(Uji F), (b) Uji Signifikansi Parsial (Uji T) dan (c) Koefisien Determinasi (R²)

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Pada awalnya perusahaan ini bergerak dibidang border, dengan berjalannya waktu apalagi semakin ketatnya persaingan dan kemajuan teknologi, lama kelamaan produktifitas pekerjanya semakin menurun. Karena dengan keterbatasan pengetahuan teknologi dan kreatifitas tentang border belum dimiliki oleh karyawannya. Maka dari itu perusahaan juga sebagai penjual kebutuhan kaum muslim yaitu Al-Quran, kitab pesantren, buku dan alat tulis, mahar, busana muslim-muslimat, aksesoris, perlengkapan dan oleh-oleh haji, guna untuk menutupi produktifitas bordir yang sempat turun. Lokasi usaha terletak di Kecamatan Kepanjenlor Desa Kauman Blitar

Insentif. Pada tahun 2013 insentif karyawan adalah Rp. 825.220.500,-, pada tahun 2014 mengalami kenaikan menjadi Rp. 851.581.500,- jadi naik sebesar Rp. 26.361.000,- atau 3,19%. Sedangkan pada tahun 2015 insentif karyawan adalah Rp. 829.891.750,- terjadi penurunan sebesar Rp. 21.689.750 atau 2,61%

Upah. Pada tahun 2013 upah karyawan adalah Rp. 812.279.800,- pada tahun 2014 mengalami kenaikan menjadi Rp. 835.635.000,- berarti naik sejumlah Rp. 23.355.200,- atau 2,87%. Pada tahun 2015 upah karyawan adalah Rp. 821.675.000,- , terjadi penurunan Rp. 13.960.000,- atau 1,67%.

Absensi. Pada tahun 2013 absensi karyawan adalah 54 kali dalam setahun, pada tahun 2014 mengalami peningkatan absensi karyawan menjadi 90 kali dalam setahun yaitu 36 kali atau 66,67% dengan kata lain hampir dua kali lipat dibandingkan dengan tahun 2013. Pada tahun 2015 absensi karyawan terjadi 72 kali dalam setahun yaitu turun menjadi 18 kali atau 20%. Produktifitas. Pada tahun 2013 produktifitas karyawan sebesar Rp. 5.067.750.000 pada tahun 2014 produktifitas karyawan sebesar Rp. 5.198.250.000. Jaidi mengalami kenaikan sejumlah Rp. 130.500.000 atau 2,57%. Pada tahun 2015 produktifitas keryawan sebesar Rp. 5.133.000.000,- berarti ada penurunan sebesar Rp. 65.250.000,- atau 1,25% Analisa data kuantitatif.

Uji Normalitas Data

Distribusi ini merupakan distribusi teori dari variabel random kontinyu. kurva menggambarkan distribusi normal berbentuk simetris. Penguji jenis ini menggunakan pengujian Kolmogrov-Smirov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel.

Uji Hipotesis Parsial

Uji T hitung sebesar 2,525, nilai ini lebih besar dari T tabel 2,021 ($2,525 > 2,021$) menunjukkan H_0 ditolak/ H_a diterima. Tingkat signifikan 0,000 artinya sistem insentif sesuai standart secara signifikan dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir

Uji Hipotesis Simultan

Uji F hitung sebesar 8,098, nilai ini $>$ dari F Tabel 2, 87 ($8,098 > 2,87$) menunjukkan H_{04} ditolak/ H_{a4} diterima. Tingkat signifikan 0,000 artinya system insentif, upah dan absensi sesuai standart secara simultan dan signifikan dapat meningkatkan produktifitas karyawan Mulia Bordir.

Koefisien Regresi

Menggunakan regresi berganda dilakukan secara bertahap untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebasnya adalah insentif, upah dan absensi dan terikatnya adalah produktifitas. $Y = 11.500.000 + 0,360 X + 18,305 X_2 - 0,670 X_3$, ternyata persamaan tersebut signifikan pada variabel insentif, upah dan absen B. interpretasi persamaan adalah :

$$a = 11.500.000.$$

menunjukkan bahwa insentif upah dan absensi dianggap konstan maka produktifitas adalah konstan yaitu Rp. 11.500.000,-

$$b_1 = 0,360$$

nilai parameter atau koefisien regresi, menunjukkan insentif semakin tambah, akan meningkatkan produktifitas sebesar Rp. 0,360 dan sebaliknya bila diturunkan maka produktifitas turun sebesar Rp. 0,360.

$$b_2 = 18305$$

artinya apabila upah semakin meningkat maka meningkat pula produktifitas sebesar Rp. 18.305 dan sebaliknya upah kurang atau menurun maka menurun pula produktifitas sebesar Rp. 18,305.

$$b_3 = 0,670.$$

Artinya apabila absensi semakin meningkat maka produktifitas menurun sebesar Rp. 0,670 dan sebaliknya absensi menurun maka produktifitas naik sebesar Rp. 0,670.

Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di out put oleh SPSS terletak pada tabel model Summary dan tertulis *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,382 artinya variabel independen insentif, upah dan absensi mempengaruhi produktifitas sebesar 38, 2%, sedang sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisa Perumusan Masalah

(1) Insentif yang diterapkan oleh Mulia Bordir diberikan setiap tahun saat penjualan meningkat. Insentif ini diberikan dapat meningkatkan produktifitas karyawan, (2) Upah yang diberikan dengan system borongan yang dihasilkan setiap karyawan dalam berproduksi, dan (3) Absen dijalankan dengan system manual dengan mencatatat hadirnya karyawan setiap hari yang dilakukan oleh mandor berkeliling setiap bagan dan ini masih belum efektif untuk meningkatkan produktifitas.

Pembahasan

Setelah melihat dari hasil penelitian, upah dan absensi bersama dapat meningkatkan produktifitas karyawan dan gabungan dari ketiganya variabel secara bersama. Apabila hal ini kurang diperhatikan akan menurunkan produktifitas karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Insentif, Upah dan Absensi secara bersama sesuai standar dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Apabila kurang diperhatikan akan menurunkan produktifitas karyawan.

Saran-saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Insentif bagi karyawan lama dan baru harus disesuaikan dengan masa kerjanya dan lebih ditingkatkan kembali agar karyawan lebih semangat bekerja dan produktifitas pun meningkat (b) Secara simultan sesuai standar dan signifikan system pengupahan dapat meningkatkan produktifitas karyawan, dan (c) Absensi lebih diperketat dalam pencatatan kehadiran karyawan agar lebih disiplin bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahaya, Ali. 2009. Strategi dan Kebijakan Manajemen SDM. Jakarta: PT Indeks
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Widya Kriya Gomatama
- Ivancevich, John. M. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisas. Jakarta: Erlanggass
- Nawawi, Hadari, H. 2012. Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Wibowo, Prof., Dr., S.E., m.Phil. 2007. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.