

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA, JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. FUMIRA SEMARANG**

**Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko**

### ***Abstract***

*Globalization creates fierce competition in the business world. In order to survive, a company needs to have a good performance to create effectiveness and efficiency. Employee performance to be one of the most important factors in achieving this. Job training, social security and incentives have been found to increase employee performance. PT. FUMIRA Semarang is a company engaged in the production of galvanized steel (zinc), which fluctuated in the achievement of annual targets. This study used an explanatory research approach to the 47 respondents. Sampling was done by using census. Data collection techniques in this study using interview techniques, questionnaires and literature study. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively using analytical tools such as test validity, reliability testing, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing with the t test and F test. The results of statistical analysis known simple linear regression equation between job training with employee performance is  $Y = 11.517 + 0.396 X_1$ . While the social security with employee performance equation is  $Y = 8.884 + 0.289 X_2$ . Then incentives with employee performance equation is  $Y = 12.984 + 0.630 X_3$ . Taken together influence job training, social security and incentives on employee performance can be determined by using linear regression analysis. The results of the calculation is  $Y = 8.428 + 0.027 X_1 + 0.218 X_2 + 0.207 X_3$ . The conclusion of this study is job training, social security and incentives, both individually and together have a positive and significant influence on the performance employees. Suggestions for improving the performance of employees is expected to increase the company's attention for job training, social security and incentives that are likely to improve the performance of employees.*

**keywords:** *employee performance , incentives, job training, and social security.*

### **Pendahuluan**

Era globalisasi yang sedang berkembang saat ini memiliki dampak dalam persaingan dunia termasuk dalam dunia bisnis. Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan itu sendiri, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpentingnya. Para manajer dari perusahaan-perusahaan multinasional yang sangat besar hingga perusahaan-perusahaan domestik yang sangat kecil menyatakan bahwa mengelola manusia secara efektif sangatlah penting untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif saat ini. Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik seorang manajer harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Hal ini tidak

hanya dilakukan melalui cara penarikan kerja yang tepat, tetapi juga harus didukung oleh usaha yang lain.

Banyak pendekatan berbeda yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia. Upaya tersebut perlu dilakukan sebagai respon dari perkembangan teknologi. Salah satunya dengan melakukan program pelatihan kerja karyawan secara berkala dan berkesinambungan. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap teknologi baru. Berbicara mengenai pengelolaan sumber daya manusia, tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Akan tetapi juga persoalan mengenai bagaimana memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu bentuk dari upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman serta kesejahteraan bagi karyawan adalah adanya jaminan sosial dalam perusahaan. Adanya resiko atau ketidakpastian mengenai bahaya yang akan terjadi di perusahaan, baik lingkungan kerja maupun teknologi yang digunakan membuat karyawan merasa tidak tenang bahkan takut sehingga tidak mampu untuk bekerja secara maksimal. Adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan diharapkan mampu untuk menjawab permasalahan tersebut. Hal ini sejalan dengan dinamika globalisasi dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan SDM dalam bekerja. Tujuan dan efisiensi akan tercapai bila karyawan dalam pekerjaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang, tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa pekerja.

Cara selanjutnya adalah pemberian insentif bagi karyawan. Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Meskipun ide

dasar pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan produktivitas, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

PT. FUMIRA merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan. Produk yang dihasilkan berupa Baja Lembaran Lapis Seng (BjLS) dan Baja Lembaran Lapis Seng (BjLS) Warna. PT. FUMIRA memberikan pelatihan kepada karyawannya secara berkala. Untuk karyawan bagian produksi, perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan baru, serta karyawan lama yang dirotasi posisi bagian pekerjaannya. Selain pelatihan, untuk memberikan rasa aman atas resiko - resiko pekerjaan yang ada, PT. FUMIRA memberikan jaminan sosial bagi para karyawannya. PT. FUMIRA juga memberikan insentif kepada karyawan bagian produksi. Insentif yang diberikan dimaksudkan untuk memacu semangat bekerja karyawan agar mampu memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Meskipun beberapa cara di atas telah dilakukan PT. FUMIRA, dalam perjalanannya perusahaan ini menemui beberapa masalah berkaitan dengan kinerja perusahaan. Fluktuasi terjadi pada target serta realisasi proses produksi dalam tiga tahun terakhir di PT. FUMIRA yaitu pada tahun 2009, 2010, dan 2011. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”**.

Melihat latar belakang serta uraian di atas, penulis memunculkan beberapa rumusan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. FUMIRA Semarang?
2. Apakah jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. FUMIRA Semarang?
3. Apakah insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. FUMIRA Semarang?
4. Apakah pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. FUMIRA Semarang?

### **Kerangka Teori**

Menurut Notoatmodjo (2009 : 17), pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Sedangkan Dessler (2010 : 280) mengatakan bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. T.A Stewart dalam Jackson (2011 : 11) mengatakan bahwa pelatihan biasanya diberikan berdasarkan kebutuhan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan, memberikan kompetensi pekerjaan tertentu kepada pegawai, mempersiapkan pegawai untuk peran-peran yang akan mereka dapatkan di masa

mendatang dan sebagainya. Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno & Priansa, 2011:118).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia.

Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya (Bachrun, 2011 : 22). Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja (Wibowo, 2011 : 355). Jackson dkk (2011 : 192) mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda (Ardana dkk, 2011 : 169).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009 : 5). Dessler dalam Indraswari (2011 : 31) mengatakan kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011 : 2) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Suwatno dan Priansa (2011 : 196) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011 : 64).

Ha = Pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha = Jaminan Sosial (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha = Insentif (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha = Pelatihan kerja (X1), jaminan sosial(X2) dan insentif (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **Metodelogi Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2006 : 10). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. FUMIRA. Jumlah karyawan bagian produksi (populasi) secara keseluruhan adalah 47 orang karyawan. Peneliti mengambil sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena populasinya relatif kecil yaitu 47 orang karyawan. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian sejumlah 47 orang karyawan. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda (uji validitas dan uji reliabilitas) dengan program SPSS 16.0. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Analisis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. FUMIRA Semarang.

## **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,507, Nilai tersebut menunjukkan nilai yang sedang karena terletak pada rentang nilai 0,40–0,599. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,257 atau 25,7%. Artinya, sebanyak 25,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 74,3% dijelaskan faktor lain selain faktor pelatihan kerja. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi

linear sederhana pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu  $Y = 11,517 + 0,396X_1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,396. Apabila pelatihan kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,396 satuan. Hasil uji t statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,945 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6787 ( $df = n-1$ ,  $df = 47-1=46$ ) berarti jika diabsolutkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,945 > 1,6787$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis pertama berbunyi "Pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )". **diterima**.

Secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi ( $R$ ) menunjukkan angka 0,652. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  Square) sebesar 0,575 atau 57,5%. Artinya, sebanyak 57,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel jaminan sosial. Sedangkan sisanya sebesar 42,5% dijelaskan faktor lain selain faktor jaminan sosial. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana pengaruh jaminan sosial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu  $Y = 8,884 + 0,289X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi variabel jaminan sosial ( $X_2$ ) sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,289. Apabila jaminan sosial naik sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,289 satuan. Hasil uji t statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,767 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6787 ( $df = n-1$ ,  $df = 47-1=46$ ) berarti jika diabsolutkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,767 > 1,6787$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



Sehingga hipotesis kedua berbunyi "Jaminan Sosial (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)". **diterima.**

Secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,567. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang sedang karena terletak pada rentang nilai 0,40–0,599. Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,679 atau 67,9%. Artinya, sebanyak 67,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan faktor lain selain faktor insentif. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana pengaruh insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $Y = 12,984 + 0,630X3$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi variabel insentif (X3) sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,630. Apabila insentif naik sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,630 satuan. Hasil uji t statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.614 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6787 ( $df = n-1$ ,  $df = 47-1=46$ ) berarti jika diabsolutkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.614 > 1,6787$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi " Insentif (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)". **diterima.**

Secara bersama - sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,666. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,444 atau 44,4%. Artinya, sebanyak 44,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan faktor lain selain faktor pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 11,424 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4.0670 artinya bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis keempat berbunyi "Pelatihan kerja (X1), jaminan sosial(X2) dan insentif (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)." **diterima**.

### **Pembahasan**

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno & Priansa, 2011:118). Secara umum terdapat kecenderungan yang baik antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menilai pelatihan kerja baik menyebabkan kinerja karyawan tersebut juga baik. Hal ini dikarenakan, apabila pelatihan kerja yang dilakukan secara keseluruhan baik, maka dapat meningkatkan keahlian, keterampilan dan pemahaman karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka pula. Lalu terdapat pula karyawan yang menyatakan pelatihan kurang baik dan menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang baik bahkan tidak baik. Karyawan yang menilai pelatihan kerja kurang baik, menilai sarana dan metode yang digunakan serta intensitas pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang, Sesuai dengan pengertian Dessler (2010 : 280) yang mengatakan bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan, maka perusahaan perlu untuk memperbaiki masalah

metode pelatihan kerja termasuk mengenai sarana dan intensitas pelatihan. Selain itu masih terdapat karyawan dengan pelatihan baik tetapi memiliki kinerja kurang baik, ini dikarenakan beberapa kali karyawan masih melakukan kelalaian dalam bekerja sehingga menyebabkan produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar kualitas, meskipun jumlah dari karyawan dalam kelompok ini hanyalah sebagian kecil dari keseluruhan karyawan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Dapat dijelaskan bahwa terdapat kecenderungan yang baik jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan menilai jaminan sosial yang diberikan perusahaan baik, memiliki kinerja yang baik. Lalu terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial tidak baik dan memiliki kinerja yang tidak baik pula. Namun masih terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial baik, tetapi memiliki kinerja yang kurang baik. Meskipun jaminan sosial telah diberikan dengan baik secara keseluruhan, namun adanya ketidakpastian atas resiko kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa takut akan hal tersebut. Jaminan sosial yang baik, mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan dalam bekerja sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan

yang menjadi tugasnya. (Bachrun, 2011 : 22). Terdapat kecenderungan yang baik antara insentif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan insentif yang diberikan perusahaan baik maka memiliki kinerja baik, bahkan terdapat karyawan yang menilai insentif baik, memiliki kinerja sangat baik. Lalu karyawan yang menilai insentif sangat baik, memiliki kinerja yang juga sangat baik. Terdapat beberapa karyawan yang menyatakan insentif kurang baik sehingga kinerjanya pun kurang baik, dan yang menyatakan insentif tidak baik memiliki kinerja yang tidak baik pula. Informasi tersebut memberikan gambaran bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian karyawan atas insentif yang mereka terima berbanding lurus terhadap kinerja mereka. Meskipun terdapat karyawan yang menilai insentif baik namun memiliki kinerja kurang baik, namun hal itu hanya merupakan sebagian kecil dan tidak mempengaruhi kecenderungan secara keseluruhan fungsi dari insentif itu sendiri.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan :

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa 63,8% responden menilai tingkat pelatihan kerja karyawan adalah baik. Untuk uji pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil uji perhitungan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis pertama diterima, yaitu pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept. PT. FUMIRA Semarang*.
2. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah 63,8% baik. Untuk uji pengaruh Jaminan Sosial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil uji

- perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka hipotesis kedua diterima, yaitu jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept.* PT. FUMIRA Semarang.
3. Selanjutnya 53,2% menilai insentif yang diberikan perusahaan pada dasarnya sudah baik. Untuk uji pengaruh Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), berdasarkan hasil uji perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka hipotesis ketiga diterima, yaitu insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept.* PT. FUMIRA Semarang.
  4. Untuk uji pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Jaminan Sosial ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel, maka hipotesis keempat diterima, yaitu pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif secara bersama - sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept.* PT. FUMIRA Semarang. Berdasarkan hasil dari Koefisien Determinasi antara variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Jaminan Sosial ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan 44,4% dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif, sedangkan 55,6% dijelaskan oleh faktor lain.

Saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengenai pelatihan kerja, perusahaan pada dasarnya sudah baik dalam memberikan kepada karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept.* Namun masih terdapat karyawan yang menilai pelaksanaan pelatihan kerja kurang baik, hal ini tetap harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Perusahaan tidak perlu melakukan perubahan

besar dalam hal pelatihan kerja, hanya membutuhkan perbaikan dan peningkatan dalam beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbaiki metode yang digunakan dalam pelatihan kerja, memperbaiki kualitas sarana pelatihan kerja dan lebih menyesuaikan pelatihan kerja dengan kemampuan karyawan bagian produksi.

2. Untuk jaminan sosial, perusahaan juga sudah baik dalam memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Perusahaan melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi sehingga jaminan sosial yang diberikan sudah memenuhi aturan dari pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawannya. Meskipun begitu, beberapa karyawan masih menyatakan kurang puas dengan jaminan sosial yang diberikan karena kurangnya kesesuaian dengan apa yang karyawan harapkan. Perusahaan perlu mempertimbangkan masalah tersebut. Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan harapan atau keinginan karyawan, terutama mengenai jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja. Kurang sesuainya harapan dan keinginan karyawan terhadap ketiga jenis jaminan sosial tersebut terkait santunan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang pensiun, sakit ataupun mengalami kecelakaan kerja.
3. Insentif, beberapa jenis insentif telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, diantaranya insentif kehadiran, insentif prestasi kerja dan insentif masa kerja. Namun jumlah karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan masih cukup besar. Sebagian besar karyawan menganggap insentif penting untuk memotivasi mereka dalam bekerja, namun sebagian besar karyawan juga menganggap insentif yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja mereka dan banyak juga karyawan yang kurang puas akan perhitungan insentif dari perusahaan.

Sehingga karyawan merasa adanya insentif masih kurang menarik. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi perusahaan, dimana perusahaan diharapkan mampu memberikan kesesuaian insentif dengan harapan dan keinginan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi mereka.

4. Tingkat pencapaian target kuantitas, hasil kerja terkait standar kualitas produk dan tingkat absensi masih menjadi masalah terkait kinerja karyawan bagian produksi. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yang juga akan berpengaruh kepada kinerja perusahaan, maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan hal - hal mengenai pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif. Karena faktor - faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan maka dengan memperhatikan, peningkatan dan memperbaiki masalah yang terjadi pada pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, meskipun harus tetap disesuaikan dengan kemampuan perusahaan sehingga kinerja perusahaan tetap berada pada posisi yang baik.
5. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel - variabel lain yang mempengaruhi kinerja diluar pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif. Sebagai contoh diantaranya adalah proses seleksi dan rekrutmen karyawan, budaya kerja, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain - lain.

### **Daftar Pustaka**

- Bachrun, Saifuddin. (2011). *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Jakarta : Penerbit PPM.
- Deny Setyawan. (2010). Pengaruh Lingkungan kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Indraswari, Meyta. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT.TELKOM. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Jackson, Schuler, Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (10<sup>th</sup> ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Komang Ardana, Wayan Mujiati, Mudhiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*. (2010). Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Kumalasari, Rahmanika. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Silverindo Jaya. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (4<sup>th</sup> ed.). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis* (9<sup>th</sup> ed.). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (14<sup>th</sup> ed.). Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwito. (2005). Pengaruh Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (4<sup>th</sup> ed.). Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.