

# PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN LEPAS PT. WINGS SURYA DIVISI SABUN BUBUK DRIYOREJO-GRESIK

Oleh:

**Resicca Dwi Dianty**

Program Studi Manajemen  
STIE MAHARDHIKA SURABAYA

E-mail:

[resicca.dwidianty@gmail.com](mailto:resicca.dwidianty@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial secara simultan atau parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik. Sampel penelitian ditentukan dengan metode studi sensus atau populasi dijadikan sampel sebanyak 48 karyawan harian lepas dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan harian lepas. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan harian lepas. Jaminan sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan harian lepas. Pihak instansi dalam hal ini PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik untuk dapat mengupayakan peningkatan kinerja karyawan para tenaga harian lepas (buruh) dengan menunjang faktor-faktor seperti pemberian insentif yang sesuai dan adil sesuai kontribusi yang di berikan masing-masing tenaga harian lepas, melihat lingkungan kerja yang memadai, dan pemberian BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) diharapkan dapat mengurangi tingkat kekhawatiran para pekerja terhadap resiko dalam bekerja.

**Keywords: *Insentif, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial, Kinerja***

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam perekonomian saat ini, khususnya di sektor manufaktur, semakin meningkat. Dan akibat wabah Covid-19, sejumlah sektor manufaktur saat ini melakukan reformasi bisnis, terutama yang mengarah pada penyebaran industri yang lebih canggih. Salah satu industri yang selalu bertumbuh bahkan saat pandemi

Covid-19 ini adalah industri bahan kimia dan barang dari kimia yaitu produksi sabun.

Insentif gaji, menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016; 1), merupakan ekspresi dari insentif finansial. Karyawan yang berkinerja di atas dan di luar norma dihargai dengan upah insentif yang lebih tinggi karena mereka sudah lebih layak mendapatkan penghargaan tersebut. Di PT. Wings Surya Driyorejo-Gresik perusahaan

akan memberikan insentif cocok kepada para karyawan harian lepas. Permasalahannya dari jumlah insentif yang diterima tidak terlalu tinggi, sehingga peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai hal ini.

Penelitian Lyta Lestary dan Harmon (2017: 95) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik lingkungan kerja untuk karyawan bisa dibilang cukup memadai. Permasalahannya ada lokasi di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk yang tempat kerjanya banyak bahan kimia berbentuk serbuk (Gudang Bahan Proses) membuat beberapa karyawan harian lepas di Gudang ini sering tidak masuk kerja dikarenakan sakit alergi dan gatal.

Karyawan dan keluarganya dilindungi oleh jaminan sosial sebagai sarana untuk menjaga kesejahteraan mereka dan mengurangi bahaya yang mereka hadapi selama bekerja. Hubungan antara jaminan sosial dan kinerja kerja di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik, perusahaan memberikan jaminan sosial kepada semua karyawan harian. Permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Wings Surya Driyorejo-Gresik ini adalah karyawan harian lepas tidak memiliki kartu BPJS Ketenagakerjaan, karena semua kartu BPJS Ketenagakerjaan karyawan harian lepas dipegang oleh pihak personalia perusahaan.

Kinerja didefinisikan sebagai total kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan

berbagai pertimbangan kepemimpinan, seperti hasil kerja yang memuaskan, target yang diselesaikan yang ditetapkan pada perekrutan dan disepakati oleh karyawan dan perusahaan. (Rivai dan Basri dalam Dody Chrisnanda 2017:11). Karyawan harian lepas di divisi Sabun Bubuk ini berasal dari karyawan dari perusahaan atau instansi lain yang kena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan umur mereka sudah 30 tahun keatas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh secara simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk?
2. Apakah semua variabel independen (insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk?
3. Diantara pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial manakah yang dominan terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh yang paling dominan diantara insentif, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan harian lepas PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.

### **Manfaat Penelitian**

1. Aspek Akademis
  - Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh insentif, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja pegawai oleh Jurusan Manajemen STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
  - Manajer sumber daya manusia, khususnya, dapat menggunakannya sebagai cara untuk membandingkan apa yang mereka pelajari selama kuliah dan literatur dengan realitas kehidupan kerja di dunia nyata.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
  - Ini dapat memberikan jalan baru penelitian yang dapat membantu dalam kemajuan pengelolaan sumber daya.
3. Aspek Praktis
  - Motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan

tunjangan jaminan sosial semuanya harus diperhitungkan saat mengevaluasi operasi harian perusahaan. Dengan menggunakan hasil penelitian ini, perusahaan dapat menentukan bagaimana diharapkan untuk memecahkan masalah dengan insentif kinerja untuk karyawan harian lepas dan bagaimana lingkungan kerja dan tunjangan jaminan sosial yang diberikan sekarang sedang dievaluasi.

- Peneliti dapat memperoleh banyak informasi dan pemahaman baru tentang efek dari hal-hal seperti kompensasi, kondisi kerja, dan tunjangan pada produktivitas pekerja sementara atau kontrak.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen personalia menurut Edwin B. Flippo (Ansory dan Indrasari 2018:59), adalah suatu proses yang mengatur perencanaan dan pelaksanaan tujuan antara karyawan dan perusahaan serta pengembangan, pemberian remunerasi, integritas, dan pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy Sutrisno (dalam Bukit et al. 2017:13-14), manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas fungsi-fungsi berikut: Perencanaan,

Pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan.

### **Pengertian Insentif**

Menurut Gorda (dalam Prawiro:2018) definisi insentif adalah suatu sarana yang diberikan perusahaan yang dapat memotivasi karyawan dalam bentuk materi, yang bertujuan agar meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Enny (2019) insentif sangat menguntungkan karyawan dan pihak manajemen yang ada di perusahaan. Adapun tujuan manajemen pemberian insentif dapat menghasilkan : sumber daya manusia yang bermutu, menjaga karyawan yang ada, Membuat keadilan di perusahaan, apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan, mengelola biaya bagi perusahaan.

### **Indikator-indikator Insentif**

Menurut S Manis (2017) indikator pemberian insentif sebagai berikut yaitu: Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja suatu organisasi merupakan tempat berkumpulnya berbagai kelompok yang berbeda untuk memanfaatkan berbagai alat pendukung kinerja guna mencapai tujuan dan menjalankan misinya, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Burhanuddin et al., 2019: 194).

### **Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam penelitian Pidha Tri Rahayu 2019:19-20) sebagai berikut: Pewarnaan, Kebersihan, Penerangan, Sirkulasi udara, Musik, Keamanan, Kebisingan.

### **Pengertian Jaminan Sosial**

Menurut Kementerian Koordinasi Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (2016:2) jaminan sosial ialah jaminan perlindungan yang diberikan untuk semua masyarakat dalam membantu kelayakan hidup yang penting untuk masyarakat itu sendiri. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diatur sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan (bantuan) melalui pemberian Perlindungan Tenaga Kerja.

### **Indikator-Indikator Jaminan Sosial**

Menurut Setiadi (dalam Erma Oktaria 2018:74-75) indikator jaminan sosial yaitu sebagai berikut : tanggapan karyawan mengenai jaminan hari tua, tanggapan karyawan mengenai jaminan kesehatan, rasa aman dan nyaman dalam pekerjaannya, dan tanggapan jaminan kematian. Karena organisasi tidak menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan harian lepas, hanya tiga indikator jaminan sosial yang diperiksa dalam penelitian ini: jawaban karyawan terhadap jaminan hari tua, perasaan aman dan nyaman mereka di tempat kerja, dan tanggapan mereka terhadap jaminan kematian.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Hasibuan (dalam Sofyan Surya Rochmawan dan Tukijan 2017: 179), kinerja adalah bentuk kerja yang dihasilkan karyawan dengan kewajiban dan tanggung jawab yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (dalam Sespamardi 2018) kinerja karyawan memiliki 6 indikator

yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja.

### **Pengertian Karyawan Harian Lepas**

Menurut [Himawan Pramudita](#) (2019) karyawan harian lepas adalah karyawan yang bekerja dengan mengerjakan pekerjaan tertentu dan diukur dari jumlah pekerjaan yang mereka hasilkan. Upah karyawan harian lepas ini dibayar dengan berdasarkan kehadiran karyawan per harinya.

### **Hipotesis**

#### **1. Hipotesis I**

H<sub>01</sub>: Tidak ada hubungan antara kinerja pegawai harian lepas di PT Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik dengan karakteristik seperti Insentif, Lingkungan Kerja, atau Jamsostek.

H<sub>a1</sub>: Freelancing Karyawan Harian di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik dipengaruhi oleh variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jamsostek secara simultan.

#### **2. Hipotesis II**

H<sub>02</sub>: Di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik, beberapa variabel bebas (insentif, lingkungan kerja, serta jaminan sosial) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas.

H<sub>a2</sub>: PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Freelancing Gresik Kinerja Karyawan Harian Gresik dipengaruhi antara lain oleh faktor Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial.

#### **3. Hipotesis III**

H<sub>03</sub>: Kinerja karyawan lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-

Gresik tidak dipengaruhi secara signifikan oleh insentif, lingkungan kerja, atau jaminan sosial.

H<sub>a3</sub>: PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik Kinerja Pegawai Biasa dipengaruhi oleh variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian utamanya.

### **Populasi & Sampel**

Disini populasi yang diambil berdasarkan jumlah karyawan harian lepas yang ada di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik sebanyak 48 orang, serta populasi ini diambil antara bulan Januari 2021-Maret 2021. Sebanyak 48 karyawan harian lepas Divisi Sabun Serbuk Driyorejo-Gresik PT Wings Surya menjadi sampel subjek penelitian dalam penelitian ini.

### **Sampling Jenuh**

Menurut Hardani dkk (2020) sampling dikatakan jenuh (tuntas) jika jumlah dari semua bagian dari populasi diambil sebagai sampel. Sampling jenuh lebih akurat untuk digunakan pada populasi penelitian yang jumlahnya relatif kecil, dengan jumlah dari 30-50 orang. Sampel penelitian ini adalah populasi penelitian lengkap, yang diwakili oleh tabel sampel penelitian berikut, yang mencakup hingga 48 individu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

a. *Library research* (studi kepustakaan) melalui pembacaan literatur yang relevan.

b. *Flood research* (studi lapangan) observasi, kuisisioner atau angket, dan dokumen dari perusahaan.

### Sumber Pengumpulan Data

Data primer: Observasi monitoring dan kuisisioner serta data Sekunder: Buku, jurnal, internet, dan beberapa karya lain.

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas, menurut Hendra Yudasaputro (2020), digunakan sebagai dasar variabel penelitian untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian sudah akurat dan benar. Memvalidasi data penelitian dengan sistem aplikasi SPSS Versi 20 untuk Windows, paket aplikasi bisnis yang digunakan untuk menilai informasi statistik.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas, menurut Imam Ghozali (2016: 48), mengukur apakah variabel yang digunakan dalam suatu penelitian cukup bebas kesalahan untuk menghasilkan hasil yang konsisten terlepas dari berapa kali variabel tersebut dievaluasi. Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 for Windows dan diuji reliabilitasnya menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Jika Cronbach Alpha lebih dari 0,70 instrumen dianggap dapat diandalkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk tujuan menentukan apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal, digunakan uji normalitas, seperti yang didefinisikan oleh Ghozali (2016). Metode uji One Sample Kolomogorov Smirnov dapat digunakan untuk memeriksa normalitas data. Selama nilai signifikansinya lebih dari 5% atau 0,05

maka data dikatakan normal. Jika lebih rendah dari 5%, data dianggap tidak normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Penelitian dianggap berhasil jika nilai VIF lebih besar dari 0,1 tetapi kurang dari 10; namun jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan ada korelasi antara variabel bebas dalam penelitian dan nilai tersebut signifikan. berkurang atau tidak valid.

#### c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji heteroskedastisitas, menurut Mulyono (2019), adalah pengujian yang dirancang untuk menemukan jenis regresi di mana varians dari residualnya berbeda di seluruh pengamatan untuk semua variabel independen.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi multilinear (MLRA) digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan mana dari tiga faktor berikut, insentif, lingkungan kerja dan jaminan sosial, yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Y), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Bilangan Konstanta
X <sub>1</sub>	: Insentif
X <sub>2</sub>	: Lingkungan Kerja
X <sub>3</sub>	: Jaminan Sosial
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	: koefisien regresi

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah perhitungan yang bertujuan untuk mengukur

kemampuan model regresi memiliki ketepatan dalam hubungan variabel tersebut. Apabila koefisien determinasi yang dihasilkan mendekati 1 maka model regresi tersebut hubungannya kuat. Sebaliknya apabila hasil koefisien determinasi mendekati 0 maka hubungannya tidak cocok.

### Uji F (Hipotesis I)

Kriteria pengujian

Menurut Lailli (2020) kriteria pengujian dengan uji F adalah sebagai berikut:

- “Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.”

### Uji t (Hipotesis II)

Membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) atau jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, bila dilakukan uji secara parsial.
- Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen, bila dilakukan uji secara parsial.”

### Penentuan Variabel Dominan (Hipotesis III)

Jika ingin mengetahui variabel independen mana yang paling berdampak pada variabel dependen, maka perlu mengetahui nilai dari koefisien regresi standar terbesar.

## 4. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Objek Penelitian Dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Wings Surya dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2021 – Maret 2021.

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas (X1) Insentif**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel (taraf signifikan 5%)	Ket
X1 (Insentif)	X1.1	0.6840	0.2845	Valid
	X1.2	0.7466	0.2845	Valid
	X1.3	0.5920	0.2845	Valid
	X1.4	0.6921	0.2845	Valid
	X1.5	0.7132	0.2845	Valid
	X1.6	0.7191	0.2845	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel (taraf signifikan 5%)	Ket
X2 (Lingkungan Kerja)	X2.1	0.6953	0.2845	Valid
	X2.2	0.7401	0.2845	Valid
	X2.3	0.8143	0.2845	Valid
	X2.4	0.7593	0.2845	Valid
	X2.5	0.6652	0.2845	Valid
	X2.6	0.7901	0.2845	Valid
	X2.7	0.6682	0.2845	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Jaminan Sosial**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel (taraf signifikan 5%)	Ket
X <sub>3</sub> (Jaminan Sosial)	X3.1	0.8792	0.2845	Valid
	X3.2	0.8910	0.2845	Valid
	X3.3	0.8613	0.2845	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Y Kinerja**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel (taraf signifikan 5%)	Ket
Y (Kinerja)	Y <sub>1</sub>	0.8352	0.2845	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.7681	0.2845	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.6512	0.2845	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.7995	0.2845	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.7301	0.2845	Valid
	Y <sub>6</sub>	0.8483	0.2845	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa insentif (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), jaminan sosial (X<sub>3</sub>), dan kinerja (Y) merupakan pertimbangan yang valid dalam perencanaan kompensasi. Untuk setiap item pernyataan, r hitung dapat diverifikasi dengan membandingkannya dengan nilai r tabel sebesar 0,2845 yang lebih besar dari 5 persen ambang batas signifikansi item pernyataan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
Insentif (X <sub>1</sub> )	0.770	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.845	7	Reliabel
Jaminan Sosial (X <sub>3</sub> )	0.849	3	Reliabel
Kinerja (Y)	0.861	6	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Seperti ditunjukkan pada Tabel 4.5, semua variabel insentif (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), variabel jaminan sosial (X<sub>3</sub>), dan variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,7. Hasilnya, temuan investigasi ini bisa dianggap faktual.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		48	48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	2.21907930	.96755889
	Absolute	.181	.181
Most Extreme Differences	Positive	.081	.081
	Negative	-.181	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.251	1.251
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dengan *metode one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai probabilitas sebesar 0,087 (*Asymp. Sig. (2 tailed)*) yang lebih besar dari 0,05 yang berarti sampel penelitian ini sudah terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	8.332	3.202		2.602	.013		
1 X1 Insentif	.420	.118	.498	3.576	.001	.605	1.652
X2 Lingkungan Kerja	.186	.132	.198	1.418	.163	.599	1.669
X3 Jaminan Sosial	.161	.220	.100	.731	.469	.626	1.598

a. Dependent Variable: YTotal

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Seperti ditunjukkan pada Tabel 4.7, variabel independen X<sub>1</sub> (Insentif) memiliki VIF sebesar 1,652; X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) memiliki nilai 1,669; dan X<sub>3</sub> (Jaminan Sosial) memiliki nilai 1,598. Tidak ada satu variabel



independen yang memiliki VIF lebih dari 10 dalam penelitian ini. Artinya variabel independen model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas. Hasil pengolahan data SPSS di atas juga mengungkapkan nilai toleransi masing-masing variabel bebas yaitu insentif sebesar 0,605, lingkungan kerja sebesar 0,599 dan jaminan sosial sebesar 0,626. Tidak ada variabel bebas yang nilai toleransinya lebih rendah dari 0,1. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.571	2.058		
1 X1 Insentif	-.134	.076	-.309	-1.773	.083
X2 Lingkungan Kerja	-.101	.085	-.210	-1.196	.238
X3 Jaminan Sosial	.034	.142	.041	.239	.812

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Variabel bebas (X1) memiliki signifikansi 0,083; variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,238; dan variabel Jaminan Sosial (X3) signifikan sebesar 0,8212. Nilai signifikansi standar 0,05 sehingga dapat dipastikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis dan Regresi**

a. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.332	3.202		
1 X1 Insentif	.420	.118	.498	3.576	.001
X2 Lingkungan Kerja	.186	.132	.198	1.418	.163
X3 Jaminan Sosial	.161	.220	.100	.731	.469

a. Dependent Variable: YTotal

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Berdasarkan dari tabel 4.9 koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,332 + 0,420 X_1 + 0,186 X_2 + 0,161 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Insentif

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Jaminan Sosial

E = tingkat kesalahan

Ada tiga koefisien regresi yang dapat diturunkan dari hasil SPSS 20 Version for Windows di atas: Koefisien untuk masing-masing variabel berikut:

- X1, X2, dan X3 semuanya memiliki nilai konstanta 0, yang berarti nilai konstanta untuk kinerja karyawan adalah 8,332, dengan asumsi bahwa semua variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dianggap permanen.
- Dengan koefisien sebesar 0,420, penambahan 1 unit variabel insentif (X1) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan jika nilai variabelnya tetap. Terdapat temuan signifikan 0,001 0,05 dari uji signifikansi yang menunjukkan bahwa konstanta tersebut signifikan.
- Dengan kata lain, dengan setiap penambahan unit variabel lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan menurun sebesar 0,186 jika nilainya diasumsikan tetap. Uji signifikansi menghasilkan nilai 0,163 > 0,05, menunjukkan bahwa konstanta yang dipertimbangkan tidak signifikan secara statistik.

- Kinerja pegawai meningkat sebesar 0,161 unit untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel jaminan sosial (X3), dengan asumsi nilai yang stabil untuk variabel lain dalam model. Dari hasil signifikansi terdapat hasil 0,469 > 0,05, berarti konstanta tidak signifikan.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.449	2.293

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub> Insentif, X<sub>2</sub> Lingkungan Kerja, X<sub>3</sub> Jaminan Sosial

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Berdasarkan R Square sebesar 0,432 (atau 48,4%), variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 48,4% oleh insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial seperti terlihat pada tabel 4.3.10 di atas. Ada kemungkinan faktor atau variabel tambahan menjadi penyebab selisih sebesar 51,6 persen (100 persen - 48,4 persen).

c. Uji F (Hipotesis I)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217.036	3	72.345	13.754	.000 <sup>b</sup>
Residual	231.443	44	5.260		
Total	448.479	47			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub> Insentif, X<sub>2</sub> Lingkungan Kerja, X<sub>3</sub> Jaminan Sosial

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

Nilai 13.754 ditentukan menggunakan SPSS Versi 20 untuk Windows untuk uji F, menurut tabel 4.3.11. Ada perbedaan antara nilai F yang

ditentukan ini dan 2,81 dalam tabel F. Signifikansi lebih rendah dari 0,05 dalam hal ini; nilai signifikansinya adalah 0,0.000. Artinya variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

d. Uji T (Hipotesis II)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.332	3.202		2.602	.013
1 X <sub>1</sub> Insentif	.420	.118	.498	3.576	.001
X <sub>2</sub> Lingkungan Kerja	.186	.132	.198	1.418	.163
X <sub>3</sub> Jaminan Sosial	.161	.220	.100	.731	.469

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber: data diolah dengan SPSS Versi 20 for Windows

**1) Pengaruh variabel Insentif (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik**

Untuk variabel Insentif (X<sub>1</sub>) nilai t taksiran (3,576) lebih besar dari nilai tabel (2,012) sebesar 2,012 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel (3,576 > 2,012) dan signifikansi nilainya kurang dari 0,05. PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo Sehari-hari Karyawan lepas Gresik (Y) mendapat manfaat dari variabel Insentif (X<sub>1</sub>) secara positif dan cukup besar.

**2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik**

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) didapatkan T-hitung sebesar 1,418, dan nilai signifikansi 0,163 lebih besar dari 0,05, sesuai tabel 4.3.12

(1,418 = 2,012) yang sama dengan nilai t-tabel (2,012 1.418). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan lepas harian di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik (X2).

### **3) Pengaruh variabel Jaminan Sosial (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik**

Nilai t-hitung variabel Jaminan Sosial (X3) pada tabel 4.3.2 adalah 0,469, dan nilai signifikansi 0,232 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel sebesar 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) karyawan harian lepas PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik dipengaruhi secara negatif oleh variabel Jaminan Sosial (X3).

## **Pembahasan**

Dan hasil pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui hasilnya.

### **1. Variabel Insentif (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Jaminan Sosial (X<sub>3</sub>) Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Harian Lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik**

Nilai 13.754 ditentukan menggunakan SPSS Versi 20 untuk Windows untuk uji F, menurut tabel 4.3.11. Ada perbedaan antara nilai F yang ditentukan ini dan 2,81 dalam tabel F. Signifikansi lebih rendah dari 0,05 dalam hal

ini; nilai signifikansinya adalah 0,0.000. Artinya variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima karena dari hasil signifikansi yang diperoleh 0,000 yang nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05.

### **2. Pengaruh Variabel Insentif (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Jaminan Sosial (X<sub>3</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Harian Lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik.**

#### **a. Insentif (X<sub>1</sub>) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.12, yang menunjukkan bahwa Insentif (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja (Y), dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) berhubungan dengan kinerja dalam beberapa hal. Nilai t hitung untuk variabel Insentif (X1) lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,012, menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) secara parsial berhubungan dengan kinerja (Y).

#### **b. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Tidak Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)**

Dengan menggunakan hasil regresi pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, maka hipotesis II untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak valid (X2). PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik sebagian didasarkan pada kinerja Pegawai Harian Biasa. Walaupun perusahaan sudah memberikan Alat Pelindung Diri (APD) dalam bekerja seperti masker, tetapi tetap saja sirkulasi udaranya akan membawa

dampak pada karyawan harian lepas karena beberapa dari mereka banyak yang tidak memakai masker, alasannya itu membuat mereka sulit bernapas.

### **c. Jaminan Sosial ( $X_3$ ) Tidak Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)**

Hipotesis II untuk variabel Jaminan Sosial ( $X_3$ ) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Jaminan Sosial ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,469 sedangkan menemukan nilai t-tabel 2,012 untuk mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,232 lebih besar dari 0,05. Untuk jaminan sosial di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk sebenarnya sudah sesuai dengan prosedur Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi pada pelayanan kecelakaan kerja untuk karyawan harian lepas sangat lambat. Hal ini dikarenakan kartu BPJS Ketenagakerjaan tidak diberikan pada karyawan harian lepas. Maka dapat disimpulkan  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, karena pada variabel Insentif ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

### **3. Variabel Insentif ( $X_1$ ) Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Harian Lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik**

Dari hasil uji regresi t (parsial) didapatkan bahwa yang memiliki nilai ranking koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) beta terbesar adalah variabel  $X_1$  (Insentif) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,498.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- Berdasarkan hasil pengujian simultan menggunakan sistem aplikasi SPSS Versi 20 for Windows, insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung sebesar 13.754. Nilai F hitung ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,81. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
- Berdasarkan hasil uji parsial, secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan harian lepas. Hal ini diperoleh dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan jaminan sosial secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Wings Surya Divisi Sabun Serbuk Driyorejo-Gresik karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi di atas 0,05.
- Dari hasil uji regresi, variabel insentif, lingkungan kerja, dan jaminan sosial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT. Divisi Sabun Serbuk Wings Surya Driyorejo-Gresik adalah insentifnya. Ini dilihat dari nilai ranking koefisien regresi standar ( $\beta$ ), beta terbesar adalah insentif.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan  
Jika penelitian ini digunakan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan saat ini dari segi lingkungan kerja dan jaminan sosial yang diterapkan

serta bagaimana perusahaan dapat mengatasi masalah insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan dapat tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dan dari hasil penelitian ini didapatkan beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis yaitu:

- a. Untuk variabel lingkungan kerja, setiap perusahaan atau instansi sebaiknya memberikan fasilitas yang baik, peralatan kerja yang memadai, dan nyaman untuk mendukung aktivitas kinerja karyawan harian lepas. Seperti lebih memperhatikan pertukaran udara karena barang yang diproduksi berbentuk serbuk atau bubuk membuat karyawan harian lepas yang ada merasa tidak nyaman dan kesulitan bernafas. Untuk mengatasi hal tersebut maka harus mengontrol jumlah partikel debu yang ada dalam area kerja salah satu caranya dengan menggunakan alat *dust collection system* atau sistem pengontrolan debu sehingga lingkungan kerja lebih aman dan nyaman. Apabila lingkungan sudah terasa nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam peningkatan kinerja.
- b. Untuk variabel jaminan sosial, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi mekanisme dalam penanganan karyawan harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja. Sebaiknya kartu BPJS Ketenagakerjaan diberikan ke masing-masing karyawan harian lepas agar dapat menjalani prosedur penanganan medis dengan cepat.

- c. Untuk variabel kinerja, yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan harian lepas adalah pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian insentif oleh perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan harian lepas agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Untuk itu pimpinan harus lebih adil terhadap karyawan harian lepasnya dalam penentuan insentif yang diberikan

## 2. Bagi Akademis

Akademisi manajemen sumber daya manusia dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk pekerjaan di masa depan pada topik-topik seperti insentif karyawan, lingkungan kerja, dan tunjangan jaminan sosial dengan tujuan untuk meningkatkan jumlah pekerja paruh waktu sehari-hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Junaidi. 2018. *Bentuk - bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Pemikiran Hukum dan Hukum Islam. 9(1), 123-128.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithina Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Azis, Desy Rahmawati. 2018. *Perlindungan Hukum Freelancer (Pekerja Harian Lepas)*

- <https://bahasan.id/perlindungan-hukum-freelancer-pekerja-harian-lepas/> (diakses tanggal 23 Januari 2021).
- Budiman, Abigail Christykawuri Indyta dkk. 2018. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Administrasi Bisnis. 58(1), 182.
- Bukit, Benjamin dkk. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Zahir Publishing.
- Burhanuddin dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Maksipreneur. 8(2),191-206.
- Chrisnanda, Dody. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri [skripsi]*. Yogyakarta (ID): Universitas Sanata Dharma.
- Devita, Maria. 2017. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru*. Fisip. 4(2), 2.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi Mayowan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA*. Administrasi Bisnis. 54(1),42.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fristia, Mila Andriani, Bambang Swasto Sunuharyo. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Administrasi Bisnis, 73(1), 1-8.
- Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasanah, Sovia. 2018. *Cara Menghitung Upah Minimum Pekerja Harian*.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt531ffe7aec517/cara-menghitung-upah-minimum-pekerja-harian/> (diakses tanggal 23 Januari 2021).
- Holid, Abdul dan Rini Intansari Meilani. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia*. Pendidikan Manajemen Perkantoran. 3(1), Hal 58.
- Huda, Fatkhan Amirul. 2018. *Pengertian Definisi Operasional*.  
<https://fatkhan.web.id/pengertian-definisi-operasional/#:~:text=Definisi%20operasional%20variable%20penelitian%20merupakan,hal%2Dhal%20yang%20dapat%20diamati.> (diakses tanggal 26 Januari 2021).