

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA CAFE DI KAWASAN MULYOAGUNG KECAMATAN
DAU KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Manajemen



Oleh :
VIKI ATIKA EKA SARI

NIM: 2016120189

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Penelitian yang dilakukan membahas produktivitas kerja karyawan yang didekati oleh beberapa faktor antara lain gaji, tunjangan dan insentif. Lokasi penelitian berada pada sentra café mulyoagung, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang. Penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif uji hubungan antara variabel bebas dan terikat. Sampel dari penelitian ini merupakan 38 karyawan café dengan teknik sampling jenuh. Perolehan data dilakukan melalui penyebaran angket. Penganalisaan data dengan persamaan regresi berganda yang dibantu aplikasi SPSS. Hasil yang didapat dinyatakan ada pengaruh antara gaji dengan produktivitas karyawan dikarenakan angka statistik bernilai 3,627 lebih tinggi dari nilai tabel 2,032. Kemudian didapat hasil adanya pengaruh antara tunjangan dengan produktivitas karyawan dikarenakan angka statistik bernilai 2,706 lebih tinggi dari tabel 2,032. Kemudian diperoleh juga hasil keterkaitan antara produktif karyawan oleh pemberian insentif bernilai 2,739 lebih tinggi dari tabel 2,032. Secara bersamaan ketiga variabel tersebut menunjukkan keterkaitan simultan terhadap produktivitas karyawan dikarenakan angka statistik bernilai 7,222 lebih tinggi dari nilai tabel.

KATA KUNCI: Pengaruh Kompensasi Umkm, Produktivitas Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masuknya Indonesia dalam MEA (era masyarakat ekonomi asean) membuat persaingan bisnis sangat ketat. Tantangan besar dihadapi oleh pebisnis lokal karena harus bersaing dengan pebisnis dari luar negeri (Prihatiningtyas, 2015). Salah satu yang mendorong roda perekonomian bangsa adalah UMKM. Umkm terus berinovasi untuk dapat bertahan hidup dan juga mengembangkan pasar di era MEA seperti saat ini. Dengan berkembangnya UMKM maka akan semakin meningkatkan masyarakat yang bekerja serta otomatis mengurangi angka pengangguran.

Perkembangan UMKM tak lepas dari banyak kendala internal yang dihadapi oleh UMKM itu sendiri. Masalah tenaga kerja menjadi hal yang serius terutama dalam kegiatan operasional utama UMKM itu sendiri. Peran manajemen UMKM itu sendiri harus benar-benar serius agar bisa memanajemen tenaga kerja agar dapat bersama-sama mencapai tujuan bersama yang salah satunya adalah memperoleh keuntungan bersama.

UMKM yang berkembang di Indonesia sangatlah beragam mulai dari kuliner, fashion, hingga beraneka macam jasa. Salah satu UMKM yang bertumbuh pesat yaitu bidang kuliner adalah bisnis café. Café sangat memiliki prospek yang baik karena masyarakat Indonesia mayoritas memiliki ketertarikan untuk minum kopi dan aneka kuliner lainnya dengan konsep atau suguhan yang

berbeda. Peluang itulah yang menarik investor untuk berlomba-lomba mengembangkan usaha café.

Pertumbuhan bisnis café sangat cepat terjadi pada kota-kota pendidikan, karena pasar utamanya adalah mahasiswa. Salah satu daerah yang memiliki potensi besar untuk pengembangan bisnis café yaitu Malang. Banyak sekali sentra-sentra yang menjadi pengembangan usaha café salah satunya adalah sentra mulyo agung. Pesatnya pertumbuhan café di mulyoagung tidak akan mencapai hasil yang maksimal tanpa adanya tenaga kerja yang potensial.

Tenaga kerja yang potensial akan menjadikan café dapat tumbuh dan bersaing di persaingan yang ketat. Tenaga kerja potensial tersebut dapat dilihat dari produktivitas kerja para karyawan café itu sendiri. Dengan karyawan yang produktif, target-target café akan dapat dicapai dengan mudah. Produktivitas kerja karyawan juga tergambar dari kemampuan karyawan yang terus berkembang baik dari kedisiplinan hingga kreativitas dan inovasi. Sehingga untuk mengembangkan café, manajemen harus selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu diantara banyak upaya dalam mengoptimalkan karyawan untuk produktif yaitu melalui pemberian balas jasa. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi motivasi untuk karyawan semakin produktif. Balas jasa yang sering memicu peningkatan produktivitas karyawan yaitu balas jasa finansial seperti gaji, tunjangan dan insentif. Pemberian balas jasa yang sesuai menimbulkan kepuasan tersendiri untuk para karyawan yang dapat memicu langsung produktivitas karyawan.

Setiap karyawan bekerja tujuan utamanya adalah memperoleh gaji. Sehingga gaji menjadi parameter utama karyawan semangat atau tidak dalam bekerja, Semakin sesuainya gaji yang diberikan maka akan dapat menjadikan karyawan tersebut lebih antusias dalam bekerja. Keantusiasan kerja karyawan dapat memicu karyawan lebih disiplin dan terus meningkatkan kinerjanya terutama dari sisi kreativitasnya. Hal tersebut menggambarkan bahwa pemberian gaji yang sesuai dapat mengoptimalkan keproduktifan karyawan.

Selain faktor gaji karyawan juga perlu diberikan fasilitas penunjang yang dapat memberikan karyawan tersebut merasa lebih nyaman dalam bekerja, Kenyamanan karyawan dapat diciptakan melalui adanya pemberian tunjangan. Tunjangan yang diberikan dapat menunjang karyawan untuk lebih kreatif dalam kegiatan operasional café. Semakin karyawan dapat melakukan kegiatan yang ditunjang dengan fasilitas yang baik maka secara otomatis produktivitas karyawan akan meningkat.

Produktivitas karyawan dapat didekati melalui motivasi dari manajemen café yang besar. Motivasi bisa diberikan melalui pemberian insentif. Pemberian insentif menjadi motivasi besar karyawan untuk mencapai target perusahaan. Dengan adanya insentif, karyawan lebih semangat untuk bekerja lebih giat dan lebih kreatif untuk kemajuan café. Kondisi tersebut mencerminkan adanya peningkatan produktivitas dari pemberian insentif.

Optimalisasi produktivitas karyawan dapat didekati melalui peningkatan pemberian gaji, tunjangan dan juga insentif. Semakin baiknya pemberian balas

jasa tersebut maka semakin memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Mengacu hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh gaji, tunjangan dan insentif pada bisnis café di sentra mulyoagung, kecamatan Dau, Kabupaten Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik balik dari uraian sebelumnya, dapat ditulis rumusan berikut ini :

1. Apakah produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang ?
2. Apakah produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian tunjangan pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang?
3. Apakah produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang?
4. Apakah produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji, tunjangan dan insentif pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Melakukan analisa terkait produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang

2. Melakukan analisa terkait produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian tunjangan pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang
3. Melakukan analisa terkait produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang
4. Melakukan analisa terkait produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji, tunjangan dan insentif pada karyawan café di sentra mulyoagung, kecamatan dau, kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Masyarakat dan pihak berkepentingan manajemen bisa mengambil intisari dari cara peningkatan produktivitas karyawan dengan optimalisasi pendekatan seperti gaji, tunjangan dan insentif untuk mengembangkan bisnis melalui profesionalisme tenaga kerja.
- b. Para akademisi dapat menjadikan rujukan, dan mau untuk melanjutkan penelitian terkait dengan menambahkan variabel-variabel lain sehingga dapat menghasilkan informasi yang lebih detail dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, *et al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Makassar : Aksara Timur
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalialia*. Ed. 3. Jakarta : Erlangga
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto : CV IRDH
- Hariandja, MARIHOT Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : PT.Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Kurniawan, Andi. 2009. *Analisis Pengaruh Atribut-Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Empirik di Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Jurnal Manajemen Terapan. Volume 1. Nomor 1. Hal : 34-44
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan produktivitas kerja dengan sinergisitas kecerdasan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi ke empat. Jakarta : Salemba empat.
- Naja, Hasanuddin R.D. 2004. *Manajemen Fit & Proper Test*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Nursalam. 2008. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktek*. Yogyakarta : Pustaka Widyatama.
- Prihatminingtyas, Budi. 2015. Meningkatkan Daya Saing Dalam Mendorong Pengembangan Produk Berbasis Kerakyatan Menuju Good Local Industry. Prosiding Seminar Nasional Universitas Terbuka. Hal : 323-333
- Sarwono. 2009. *Ilmu Kebidanan*. Jakarta : Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo
- Setyawati, Yuni. 2020. Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. Volume 8. Nomor 2. Hal : 34-41. Online. i <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/index>
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Suwardjono. 2014. *Teori Akuntansi Perencanaan Keuangan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

Undang-undang No.8 Tahun 1974 Undang-undang No. 43 Tahun 1979 *tentang pokok-pokok kepegawaian yang mengatur kedudukan, kewajiban dan hak pembinaan Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Wahyono dan Prihatminingtyas. 2019. Implementasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Kota Malang. *Jurnal Politik dan Sosial Masyarakat*. Vol 11. No 1. Hal : 1-20