

Incentives In The Workplace

Asri Usman¹, Mediaty², Nurul asda Fatima³, Alia Rezki Amalia⁴, Rahmat Aditya⁵

^{1,2,3,4,5}Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemberian insentif karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Data yang diolah merupakan hasil wawancara dengan HRD, manager keuangan, serta staff karyawan sejumlah 5 (lima) orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumen, yang dimana penulis melihat langsung keadaan di lapangan. Hasil penelitian yang didapat adalah sistem pemberian insentif karyawan yang digunakan dilihat dari pencapaian target perusahaan yang berhasil dicapai, namun presentase pemberian insentif yang diberikan tetap sama oleh pihak perusahaan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi,

Abstract

This study aims to determine the system of providing employee incentives in improving employee performance at PT Pelayaran Tonasa Lines, Pangkep Regency. The type of research is the descriptive qualitative research method. The processed data is the result of interviews with HRD, financial managers, and 5 (five) employee staff. The data collection methods used in this study were observation, interviews, and document studies, in which the author saw directly the situation in the field. The research results obtained are the system of providing employee incentives that are used seen from the achievement of company targets that have been achieved, but the percentage of incentives given by the company remains the same.

Keywords: *Providing Incentives, Employee Performance, Motivation*

Copyright (c) 2022 Asri Usman

✉ Corresponding author :

Email Address : asriusman@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu kesatuan bidang manajemen yang terbatas dalam mempelajari keterkaitan peran manusia dalam sebuah organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didesain berdasarkan berbagai visi dan misi kepentingan didalam maupun diluar organisasi. SDM menjadi sangat penting dalam organisasi karena menuntut setiap organisasi atau lembaga untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan, integritas, mutu dan produktif didalam menjalankan tugas dan wewenang dalam sebuah organisasi atau lembaga (Maharani R et al., 2021) sehingga tercipta tujuan organisasi kepuasan karyawan (Haidar, n.d.). Aset manusia dianggap sebagai aset penting dari setiap

organisasi dan untuk mendapatkan hasil yang efisien dan efektif dari SDM, tentunya motivasi diperlukan.

Semua perusahaan pastinya membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas bisnis yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan aset penting yang memiliki pengaruh besar dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan pada hakikat adalah unsur manusia bagi suatu perusahaan atau organisasi yang juga menjadi sumber daya bagi lembaga tersebut (Maharani R et al., 2021). Jika, karyawan sudah memiliki kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan sekiranya perlu memberikan kompensasi berupa insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan variabel yang diberikan atau suatu sistem balas jasa (Norbaiti et al., 2022) dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau perusahaan (Astuti & Suhendri, n.d.).

Hal tersebut tidak hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta namun juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun pemerintah. Seperti halnya pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kab. Pangkep yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa angkutan semen dan bahan baku, jasa keagenan, serta koperasi karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulastiningsih dan Sri Mintowati (2022) menyatakan bahwa kepuasan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja akan berdampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas kinerja. Sistem kompensasi yang adil dengan berbasis kinerja mampu mempengaruhi motivasi serta meningkatkan produktivitas pegawai.

Dalam praktiknya, manajemen PT. Pelayaran Tonasa Lines juga menerapkan kebijakan insentif pada semua karyawan bagian operasi maupun non operasional, hal ini dikarenakan dapat mendorong kinerja karyawannya. Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.

Pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa lebih dihargai terhadap kemampuan kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan agar di masa yang akan datang pemberian insentif pada karyawan di kantor PT. Pelayaran Tonasa Lines lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

TINJAUAN TEORI

Intensif

Istilah “insentif”, “hadiah” atau “pengakuan” digunakan secara bergantian dalam pengaturan organisasi dan tidak ada perbedaan yang lebih luas diantaranya. Namun, kategori utamanya adalah insentif. Secara umum, insentif adalah suatu imbalan yang dapat berbentuk uang atau barang yang tujuannya untuk mendorong suatu kegiatan. Awotidebe (2019) mendefinisikan Insentif sebagai bentuk penghargaan variabel yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan variasi dalam kinerja mereka. Apapun yang dapat menarik perhatian karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dapat disebut insentif. Didalam tempat kerja, insentif dapat berupa dari kekuatan pendorong moneter menjadi pengakuan nonmoneter (Gomathy et al., 2022).

Menurut Gorda (2004:141), insentif dapat diartikan lebih jauh juga sebagai suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang dengan sengaja diberikan kepada tenaga kerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Sedangkan Manullang (2003: 147) menyatakan bahwa, insentif merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dan membangkitkan dorongan.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk mendorong produktivitas yang lebih besar dari individu dan kelompok kerja. Asumsi yang biasanya dibuat oleh manajemen adalah bahwa uang saja tidak dapat memotivasi karyawan. Dalam merancang skema insentif, standar keluaran harus ditetapkan. Standar adalah ukuran pekerjaan yang rata-rata, karyawan terlatih, bekerja dengan kecepatan normal, harus dapat menyelesaikannya dalam periode waktu tertentu. Selain memotivasi karyawan untuk meningkatkan tingkat produktivitasnya, skema insentif dapat mengurangi perputaran karyawan yang berkinerja baik atau pekerja produktif. Skema insentif juga hemat biaya karena penghematan yang sering dihasilkan dari peningkatan produktivitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja menurut Whitmore yang dikutip oleh Hamzah & Nina (2014) "adalah pelaksanaan dari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang". Sudiardhita et al (2018) menyatakan kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Selanjutnya indikator kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, komunikasi, kecepatan serta kemampuan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama motivasi, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi dan kesempatan berprestasi. Dengan dimensi dan indikator: (1) Kualitas kerja; kualitas yang dihasilkan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas pekerjaan. (3) Ketepatan waktu. (4) Penggunaan sumber daya. (5) Kerjasama.

Motivasi

Ini adalah salah satu fungsi mendasar yang dilakukan seorang manajer untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan meningkatkan moral karyawan. Motivasi digambarkan sebagai pendorong tindakan individu untuk menampilkan perilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Adeoye, 2019). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan insensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motif adalah kebutuhan, keinginan, dan dorongan. Filosofi dan praktik motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Sudiardhita et al., 2018).

METODOLOGI

Lokasi penelitian berada di kantor PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Penelitian ini didasarkan pada pendekatan deskriptif dan kualitatif. Peneliti akan menggambarkan tentang analisis pemberian insentif karyawan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Adapun sumber data dalam penulisan ini dapat digolongkan dalam dua macam:

- a. Data primer yaitu data hasil yang diperoleh melalui wawancara, dokumen dan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- b. Data sekunder yaitu data diperoleh melalui studi kepustakaan, referensi-referensi, peraturan perundang-undangan, dokumen, observasi yang didapat dari lokasi penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Observasi, yang mana dilakukan dengan mengamati langsung dilapangan dan mencatat gejala-gejala yang ditemukan serta menjaring data yang tidak terjangkau.
- b. Wawancara, yang dilakukan dengan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pihak PT. Pelayaran Tonasa Lines yang mempunyai wewenang.
- c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan melihat data yang diberikan oleh PT. Pelayaran Tonasa Lines yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Analisa Data

Langkah analisis dimulai dengan cara reduksi data, yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Kemudian menyusun informasi data dan menarik kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian insentif pada karyawan di PT. Pelayaran Tonasa Lines sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan adanya pemberian insentif ini makan akan mendorong karyawan bisa bekerja lebih giat, berlomba-lomba menunjukkan prestasinya dan pasti dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berikut hasil wawancara dari informan selaku HRD PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep dengan pertanyaan bagaimana pemberian insentif pada perusahaan dan apakah didasarkan pada lama karyawan bekerja di perusahaan: "Di perusahaan ini pemberian insentif tidak dilihat dari lama atau tidaknya karyawan bekerja, tetapi dilihat dari pencapaian perusahaan jika memenuhi target maka akan diberikan insentif yang nilainya sama semua". Adapun wawancara dari informan selaku sekretaris direktur PT. Pelayaran Tonasa Lines: "untuk dasar pemberian insentif pada pegawai atau karyawan tidak didasari pada lama mereka bekerja, namun dilihat dari pencapaian perusahaan".

Hasil wawancara pada informan selanjutnya yaitu dengan HRD dan manajer keuangan dengan pertanyaan apakah ada kendala dalam memberikan insentif kepada karyawan: "Tidak ada kendala, tetapi jika target perusahaan tidak mencapai pastinya tidak mendapatkan insentif. Namun selama target tercapai pasti akan ada pemberian insentif".

Untuk informan selanjutnya yaitu staf HRD dengan pertanyaan jenis insentif yang diterima di perusahaan ini seperti apa: "Untuk jenis insentif yang diterima para karyawan dinamakan insentif pencapaian target dimana apabila target perusahaan

tercapai maka pemberian insentif akan diberikan per tri wulan, target disini seperti kelancaran bongkar muat kapal dari pelabuhan ke *Packing plant*, kelancaran penyewaan ganset kapal dan mobil, pengadaan sparepart kapal dan pelayanan supplay air tawar.

Lalu wawancara karyawan staf HRD dan sekretaris direktur dengan pertanyaan apakah pemberian insentif pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan: "tentu saja, karena dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawab dengan cepat".

Adapun informan selanjutnya yaitu staf HRD dengan pertanyaan langkah-langkah apa saja yang dilakukan apabila ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan: "Setiap minggu rutin diadakan rapat kinerja. Pimpinan mengevaluasi siapa-siapa saja yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya, yang belum mencapai target, apa penyebabnya, dan akan dicari solusinya. Terakhir diberikan kesempatan untuk menyelesaikannya".

SIMPULAN

Metode pemberian insentif karyawan dalam perusahaan ini dilakukan dengan melihat beberapa kriteria. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan di kantor PT. Pelayaran Tonasa Lines kriterianya yaitu, pertama pemberian insentif tidak dilihat dari lama tidaknya karyawan bekerja, namun dari pencapaian perusahaan. Kemudian jika target perusahaan tercapai otomatis pemberian insentif karyawan akan dilakukan. Terkait untuk jumlah insentif yang diterima setiap karyawan jumlahnya tidak sama, semua tergantung pada kemampuan, kebijaksanaan dan pertimbangan dari perusahaan tersebut, karena setiap karyawan menerima penghasilan yang berbeda setiap bulannya tergantung dari jabatannya namun, untuk pemberian insentif yang diberikan tetap sama.

Pemberian insentif kepada karyawan juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, dimana dapat menambah semangat dalam bekerja apabila pemberian insentif dilakukan. Karyawan akan berusaha lebih teliti dalam bekerja, mempertanggungjawabkan tugasnya, berusaha meningkatkan mutu pekerjaan mereka dan memberikan hasil kerja yang baik. Adapun pemberian insentif untuk para karyawan diharapkan dapat memperbaiki kualitas hidupnya dari masa ke masa, sedangkan untuk perusahaan diharapkan akan terjamin kualitas sumber daya manusia yang dapat mencapai hasil kinerja tinggi serta pemanfaatan dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan.

Referensi :

- Adeoye, A. O. (2019). Compensation Management and Employees Motivation in the Insurance Sector: Evidence From Nigeria. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 031. <https://doi.org/10.22190/FUEO1901031A>
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Astuti, R., & Suhendri. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. 10.
- Awotidebe, S. (2019). Performance Incentives and Employee Efficiency. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16746.26563>
- Condly, S. J., Clark, R. E., & Stolovitch, H. D. (2008). *The Effects of Incentives on Workplace*

Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies 1. *Performance Improvement Quarterly*, 16(3), 46-63. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.2003.tb00287.x>

- Elfiansyah, Hafiz (2021) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar Makassar. *Journal Unismuh*, Volume 2, Nomor 1
- Gomathy, Dr. C. K., Akhsay, P. S. V., & Tantravahi, K. (2022). The Impact of Motivational Incentives On Employee Performance. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 06(02). <https://doi.org/10.55041/IJSREM11558>
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama
- Haidar, M. (n.d.). *Analisis Pemberian Insentif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Tiga Jaya*. 12.
- Maharani R, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. 2, 15.
- Muchlisin Riadi, (2013), *Pengertian, Bentuk dan Tujuan Insentif*,
- Mujanah, S. (2019). *Kompensasi I, CV. Putra Media Nusantara (PMN), Surabaya*
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta*. Koontz, Harold., Cyril O'Donnell, dan Heinz Wehrich. 1990. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Norbaiti, H., Husein, N. M., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 5, 8.
- Sudiardhita, Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK. 17, 15.
- Sutrisno, Edy (2011); *Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Kencana*.66