

Analisis Penerapan Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada

PT. Duta Bangsa Mandiri Pasuruan

Oleh :

Indah Wahidatur Rohmah (11510074)

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pemberian insentif sangat penting bagi karyawan di dalam membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin meningkat. Dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Menurut Handoko (2001:181) untuk menetapkan insentif antara lain adalah: (1) Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. (2) Lama kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (3) Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. (4) Kebutuhan, insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. (5) Keadilan dan Kelayakan, sistem insentif harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut, perlu pula diperhatikan masalah kelayakan.

Layak artinya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. (6) Evaluasi Jabatan, penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

PT Duta Bangsa Mandiri merupakan Badan Usaha Milik Perseorangan yang memproduksi beton, precast dan paving. Perusahaan tersebut bergerak di bidang kontraktor. Insentif sangatlah penting bagi karyawan PT Duta Bangsa Mandiri. Insentif digunakan untuk tambahan kebutuhan mereka, karena pada saat ini harga bahan pokok semakin meningkat, sehingga dengan mendapatkan insentif dapat meringankan beban yang di alami oleh karyawan. Selain keuntungan yang didapat oleh karyawan karena adanya insentif, perusahaan juga mendapatkan keuntungan. Jika kebutuhan para karyawan terpenuhi, maka karyawan merasa puas dan menjadi lebih berkonsentrasi sehingga karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada manajer plan PT Duta Bangsa Mandiri, insentif yang akan didapatkan oleh karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri tidak mudah, karyawan harus memiliki kepandaian dan inisiatif yang tinggi untuk mendapatkan insentif pada perusahaan tersebut. Terdapat 5 komponen yang harus dipenuhi agar mendapatkan Insentif pada PT Duta Bangsa Mandiri, yang meliputi: absensi, ritasi, volume kendaraan, efisiensi, kebersihan kendaraan. Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan Handoko (2001). Sehingga peneliti

tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Penerapan Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Duta Bangsa Mandiri Pasuruan ”**.

1 Insentif

Menurut Hasibuan (201:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas rata-rata. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip prestasi standar adil dalam pemberian kompensasi. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2006:89). Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1999:161), insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat

menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan.

2. Syarat pemberian insentif

Syarat pemberian insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif. Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah :

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat di mengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:163) sifat dasar pengupahan agar proses pemberian insentif berhasil:

- a) Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan di hitung oleh karyawan itu sendiri.

- b) Penghasilan yang diterima karyawan seharusnya langsung menaikkan output.
- c) Pembayaran di lakukan secepat mungkin
- d) Standar kerja ditentukan dengan hati-hati.
- e) Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
- f) Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Menurut Handoko (200:181), insentif : (1) Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. (2) Lama kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (3) Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. (4) Kebutuhan, insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. (5) Keadilan dan Kelayakan, sistem insentif harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak

dalam bidang usaha sejenis. (6) Evaluasi Jabatan, penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah pada PT Duta Bangsa Mandiri bertempat di Jl. Raya Bromo Desa Rejo Salam, Pasrepan, Pasuruan.

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini berupa penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk pendekatan yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan, antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lain (Sukmadinata, 2006:72).

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Saryono, 2010:1). Metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati, (Bogdan dan Taylor dalam Moleong, 2007:3).

Dari paparan di atas, peneliti mencoba menjelaskan bahwa dalam penelitian ini tidak membuat dan menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai penerapan insentif yang ada di PT Duta Bangsa Mandiri pasuruan.

3.3 Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini menggunakan model purposive sampling yang bertujuan yaitu sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan berdasarkan atas strata tetapi adanya tujuan tertentu (Arikunto, 1998:117). teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan antara lain karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga tidak bisa mengambil jumlah sampel dalam jumlah besar.

Adapun sampel yang diambil peneliti :

1. Manajer personalia

Manajer personalia ini bertugas untuk perekapan absen para karyawan yang berada pada bagian truk mixer.

2. Manajer plant

Manajer plan ini bertugas mengawasi dan mengecek kebersihan truk mixer yang digunakan oleh karyawan.

3. Karyawan yang berada pada bagian truk mixer

3.4 Data dan Sumber Data

Menurut lofland dan moleong sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kat, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lainAdapun sumber data dari penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari pihak PT. Duta Bangsa Mandiri melalui wawancara mendalam. Data primer dalam penelitian ini adalah kata-kata atau ucapan dari informan yang berkaitan dengan insentif yang ada pada PT Duta Bangsa Mandiri pasrepan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data di luar kata-kata dan tindakan yaitu sumber tertulis. Dalam penelitian ini data sekunder di peroleh dari pihak PT. Duta Bangsa Mandiri pasuruan sebagai subjek penelitian. data tersebut berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, catatan-catatan atau laporan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

3.6 Teknik Analisis Data

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Display Data
4. Kesimpulan

PT Duta Bangsa mandiri memiliki beberapa pertimbangan atau syarat pemberian insentif yang harus dipenuhi oleh karyawan yang ada dibagian truk mixer. Sehingga, hal tersebut membuat insentif tidak mudah diberikan kepada karyawan. Adanya syarat pemberian insentif dikarenakan dibagian truk mixer ini banyak terjadi resiko-resiko pada alat yang digunakan. Sehingga, hal itu membuat manajemen perusahaan PT Duta Bangsa Mandiri memberikan 5 persyaratan yang harus dipenuhi karyawan, agar dapat mendapatkan insentif.

Dasar pemberian insentif pada PT Duta Bangsa Mandiri harus berdasarkan 5 syarat, yaitu :

1. Absensi
2. Ritasi
3. Variabel Solar
4. Efisiensi
5. Perawatan Alat

Kelima syarat di atas merupakan syarat yang agak sulit dicapai, butuh kerja keras dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

1. Pelaksanaan pemberian insentif ini dilakukan hanya pada karyawan bagian truk mixer saja. Selain karyawan truk mixer di berikan uang lembur, karyawan juga diberikan uang insentif setiap 6 bulan sekali. Pemberian insentif dilakukan setiap 6 bulan sekali karena masih banyak hal yang perlu dipertimbangkan oleh pihak perusahaan, yaitu karyawan yang diberi insentif harus memenuhi syarat yang diberikan perusahaan.
2. Pemberian insentif ini bertujuan untuk memotivasi karyawan. Namun, pada kondisi nyatanya tidak semua karyawan termotivasi dengan pemberian insentif ini. Ada beberapa karyawan setelah diberi insentif, kinerjanya semakin meningkat dan ada juga sebagian karyawan yang tidak termotivas, jadi dia bekerja seperti biasanya. Ada atau tidaknya insentif menurut mereka tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal tersebut terjadi, akibat dari insentif yang diberikan perusahaan dirasa masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga, insentif yang diberikan belum memenuhi tujuan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.