DAMPAK PERHITUNGAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. PHAROS INDONESIA, CABANG BANJARMASIN

Oleh :

Muhammad Rusdianoor

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Email:rusdiperdana01@gmail.com/085820444479

ABSTRAK

Perusahaan PT. PHAROS INDONESIA adalah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi (obat). Sejak berdirinya perusahaan ini selalu mengalami peningkatan, dengan meningkatnya jumlah prodoksi maka tantangan bagi perusahaan adalah untuk dapat meningkatkan prodoktifitas kerja karyawan. Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena tidak adanya kesesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memukinkan seluruh pekerja untuk merasakan Bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional sering kali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja,

Oleh karena itu pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.Pemberian insentif ini bertujuan untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak terutama bagi tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan. Meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi,mampu meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil prodoksi bertambah tiap waktu dan penjualan yang terus meningkat.

Kata kunci : Insentif dan Kinerja

ABSTRACT

PT. PHAROS INDONESIA is a company engaged in the field of pharmaceuticals (drugs). Since the establishment of this company has always experienced an increase, with the increasing number of prodoksi, the challenge for the company is to be able to increase the productivity of employee work. One reason for the importance of incentive payments is because there is no compatibility between the

level of compensation paid to the executive and other workers. The incentive program is one way to allow all workers to experience the shared prosperity of the company. In addition, there is a growing awareness that traditional payment programs are often not good at linking payments to performance,
Therefore, the leadership of the company is required to be able to encourage employee motivation and work enthusiasm, so that employees will continue to maintain and improve their work and in the end will also increase profits in achieving the goals set. skilled and capable work so that loyalty is high towards the company. Improving employee morale which is shown to decrease the level of labor turnover and absenteeism, is able to increase company productivity which means the production results increase every time and sales continue to increase.

Keyword: *Incentive, Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi sekarang ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan., keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah alat manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan manajemen sumber daya manusia juga mempelajari fungsi dan peranan seperti melakukan kegiatan rekrutmen, pelatihan, penempatan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan, penilaian, dan pemberian balas jasa agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

Untuk dapat mengikuti perkembangan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi adalah pemberian bonus atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya sesuai pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Insentif merupakan suatu menstimulasi minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pengertian yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Dari pengertian tersebut semakin menjelaskan pentingnya pemberian insentif sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Metode

1) Jenis Penelitian

   Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriftif (Descriptive research), yakni penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini, di dalamnya terdapat , upaya, deskripsi, pencatatan, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.

2) Objek dan Lokasi Penelitian

   Objek penelitian ini adalah PT.PHAROS Indonesia Cabang Banjarmasin, yang beralamat di JL. A. Yani.Km. 13,4 Nomor 88, Kecamatan Gambut, Kab. Banjarmasin Kalimantan Selatan.

3) Teknik Pengumpulan Data

   (1) Observasi (Pengamatan)

   Pengamatan (*Observation*) Sebagai salah satu metode ilmiah yang diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan sistematis dari sebuah fenomena-fenomena yang akan diteliti. pengamatan dilakukan menggunakan alat indra (panca indra), seperti mata, telinga, hidung, lidah, dan kulit, tergantung pada data yang akan dikumpulkan untuk diteliti.

   (2) Penelitian Kepustakaan (*Libery Research*)

   Yaitu Teknik mengumpulkan data yang berorientasi pada sumber-sumber dari literatur, buku-buku dan laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penulisan skripsi ini yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yang dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

   (3) Metode Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan ,menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistemewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengingat tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan gairah dan semangat karyawan agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan dan strategi-strategi perusahaan dapat tercapai, tentu seorang Human Capital Management harus benar–benar melakukan perhitungan dengan sangat detail dan rinci agar insentif yang diberikan tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Data yang diberikan oleh PT.Pharos Indonesia Cabang Banjarmasin antara lain :

1) Data penjualan
2) Terlampir skema insentif
3) Data *Achievement*/pencapaian 2019

Dalam hasil penelitian tersebut dapat diketahui hasil persentase penjualan, pencapaian target dan peningkatan kinerja karyawan,data tersebut diambil dari hasil penjualan selama periode 3 tahun pada PT. Pharos Indonesia Cabang Banjarmasin. Berdasarkan data tersebut akan dievaluasi kembali untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.

Analisis Pembahasan

DATA PENJUALAN PT.PHAROS INDONESIA CABANG BANJARMASIN PERIODE 2018-2019

BULAN	Jan	Feb	Mar	Apr	mei	Jun
2017	247.920.000	157.677.000	210.511.500	229.443.500	223.064.000	141.078.500
2018	276.699.240	284.295.500	333.665.750	262.404.250	327.992.750	273.410.000
2019	475.317.250.	481.942.750	412.511.250	606.373.000	611.552.250	469.165.00
TARGET	690.289.992	329.460.267	358.292.828	348.124.543	364.026.034	262.098.745
ACH	68,9%	146,3%	115,1%	174,2%	168,0%	179,0%
AVG	475.317.250	478.630.000	456.594.083	494.038.813	517.541.500	509.478.750
GROWTH YTD	61,5%	61,1%	64,1%	59,2%	56,5%	57,4%

Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
189.275.500	280.865.500	140.261.750	160.354.500	166.189.000	202.001.000
293.601.250	303.265.500	343.842.250	292.536.250	293.298.250	224.225.250
638.185.000	647.139.005	695.089.750	505.815.000	501.770.000	429.771.500
431.938.812	399.943.344	409.246.343	431.938.813	501.972.750	501.971.500
147.7%	161,8%	169,8%	117,1%	100,0%	85,6%
527.865.357	542.774.563	559.698.473	554.310.126	508.953.114	466.540.335
55,4%	53,9%	52,3%	52,8%	57,5%	62,7%

BULAN	TOTAL	AVERAGE
2017	2.348.641.750	195.720.146
2018	3.765.382.490	313.781.874
2019	6.474.642.755	647.464.276
TARGET	5.029.303.970	502.930.397
ACH	131%	-
AVG PER BULAN	6.205.336.228	620.533.623
GROWTH YTD	-	-

Data di atas dirangkum dari hasil perhitungan sales closing selama tiga tahun penjualan dan pencapaian sales periode 2017 – 2019, juga terlampir skema insentif yang diberikan perusahaan dan pencapaian sales selama periode satu tahun dimana karyawan harus bekerja keras untuk mendapatkan insentif yang sesuai karena perhitungan yang bisa berbeda dari perusahaan dan karyawan, skema yang bisa berubah tergantung kebijakan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menemukan formula yang tepat dalam pemberian bonus insentif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan perusahaan juga mendapatkan nilai positif dari pemberian bonus tersebut.

Adapun penjelasan hasil perhitungan sales closing dan skema insentif sebagai berikut :

1) Dari data di atas ditahun 2017 disebutkan data hasil perhitungan closing HO (hard office) dari Januari sampai Desember total sales Rp.2.348.641.750 dengan rata-rata Rp.195.720.146
2) Dari struktur yang diberikan perusahaan dimana ditahun 2018 disebutkan data hasil perhitungan closing HO (hard office) dari Januari sampai Desember total sales Rp.3.765.382.490 dengan rata-rata Rp.313.781.874
3) Pada periode 2019 data hasil perhitungan closing HO (hard office) berbanding dengan tahun 2018 dan tahun 2017 terlihat peningkatan yang signifikan dalam penjualan pertahunnya. Dari tahun 2017 hasil perhitungan sales selama periode satu tahun Rp. 2.348.641.750 dengan rata-rata Rp.195.720.146 berbanding tahun berikutnya 2018 yaitu Rp. 3.765.382.490 dengan rata-rata Rp.313.781.874 dan ditahun 2019 hasil pencapaian sales sebesar

Rp.6.474.642.755 dengan rata-rata Rp.647.464.276. Dari data tersebut terlihat ada pertumbuhan sales yang signifikan di setiap tahunnya.

4) Pencapaian prestasi karyawan selama satu tahun selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan yaitu rata-rata prestasi 131% dengan pertumbuhan *growth* yang signifikan.

5) Diberikan juga data *growth year to date* selama satu tahun yang juga menentukan perhitungan dalam pemberian insentif bagi karyawan. *Growth year to date* sangat penting karena juga menentukan perpanjangan kontrak karyawan.

DATA PENCAPAIAN SALES JANUARI SAMPAI DESEMBER 2019 :

ACHIEVEMENT 2019			
BULAN	**GT I**	**GT II**	**SUB BJM**
JANUARI	**61,7%**	**75,0%**	**68,9%**
FEBRUARI	**145,0%**	**147,1%**	**146,3%**
MARET	**128,4%**	**106,9%**	**115,1%**
APRIL	**172,3%**	**175,4%**	**174,2%**
MEI	**192,5%**	**153,1%**	**168,0%**
JUNI	**224,1%**	**151,7%**	**179,0%**
JULI	**188,8%**	**125,2%**	**147,7%**
AGUSTUS	**217,2%**	**131,5%**	**161,8%**
SEPTEMBER	**217,3%**	**143,9%**	**169,8%**
OKTOBER	**149,9%**	**99,1%**	**117,1%**
NOVEMBER	**123%**	**96%**	**107%**
DESEMBER	**135%**	**91%**	**114%**

Data di atas merupakan hasil pencapaian kerja karyawan selama satu tahun cabang banjarmasin yang terbagi dua *Group Teritory*. Dapat dilihat bahwa hasil kerja yang sangat memuaskan bagi perusahaan dan karyawan dimana karyawan selalu mencapai target yang diberikan perusahaan, hasilnya perusahaan memperoleh manfaat berupa produktivitas yang lebih dari seharusnya. Dan bagi karyawan pemberian bonus insentif ini dengan perhitungan yang sebagaimana disebutkan di atas semoga dapat meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan motivasi pekerja mencapai target dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam pemberian bonus tambahan .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai dampak perhitungan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Pharos Indonesia cabang Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1) Insentif sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pharos Indonesia cabang Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian sales selama periode satu tahun dimana rata-rata hasil pencapaian penjualan yaitu 131% dengan rata-rata sales perbulan Tahun sebesar 2017 Rp.195.720.146 Tahun 2018 Rp.313.781.874 dan tahun berjalan 2019 Rp.647.464.276 terlihat jelas peningkatan dan pertumbuhan sales tahun ke tahun, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan insentif yang diberikan perusahaan berdampak positif pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.
2) Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun menejer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya. Penilaian kinerja merupakan proses mengavaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Hasil dari penilaian kinerja karyawan PT.Pharos Indonesia cabang Banjarmasin

SARAN

1) Penerapan skema Insentif seperti kesimpulan di atas dapat diajalankan dengan tetap mengacu kepada pengamatan situasi pasar yang berkembang dan dari hasil kinerja karyawan
2) Dalam pengambilan kebijaksanaan yang menyagkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan itu sendiri. Pendekatan secara individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah sebelum masalah itu menjadi semakin besar.

REFERENSI

Adi S. Pengertian Peningkatan Menurut Ahli. (04 Agustus 2014), Http://Www.Duniapelajar.Com.Pengertian-Peningkatan–Menurut-Para-Ahli. Html

Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill

Edy ,Sutrisno (2016) , **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Kencana Prenada Media Group ,Jakarta

Harsoku, T. Hani. 2011. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**". BPFE: Yogyakarta.

Irham Fahmi ,2017 "**Manajemen Sumber Daya Manusia"** penerbit Alfabeta,Bandung

Jackson .(2012) *Management Sumber Daya Manusia* , Edisi *Pertama* salemba Pertama

KBBI , 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* [online] Available at: http://kbbi.web.id/pasca- {Diakes 21 juni 2010 }

Khairati, Rusda. 2013 . Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan .*Jurnal KBP*. Volume 1 Nomor 2 . Padang :STIE "KBP"Padang

Milkovich, George T., John W. Boudreau. 1997. *Human Resource Management*.USA: Richard D. Irwin.

Normi, Siti, SE, M Si. 2015 *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT. Pusri Cabang Medan . Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS", Volume 1. Nomor 2. Medan : Universitas Methodist Indonesia

Rivai , Venithzal dan Ella Djauhari, 2013 "**Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan",** Jakarta , Rajawali Pers,Grafindo Persada

Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2012 .*Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta*:Bumi Aksara

Sowanto dan Tjuju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia *(TeoriAplikasi dan Isu Penelitian*). Bandung :Alfabeta