

ANALISIS INSENTIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LUTHFIAH SASIRANGAN BANJARMASIN

Eri Setiawan¹, Kurniaty², Teguh Wicaksono³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NPM16310612

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NIDN0012076001

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NIDN1116028801

E-mail: erisetiawan276@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pemberian insentif yang selama ini diberikan perusahaan terhadap motivasi karyawan. (2) sistem pemberian insentif yang sebaiknya dilakukan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Library Research* (penelitian kepustakaan) yaitu penelitian yang bersifat teoritis dengan mempelajari buku-buku yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang penulis bahas dalam hal ini. *Field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian langsung kelapangan yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Luthfiah Sasirangan Banjarmasin cenderung menurun, hal ini dapat dilihat *labour turnover* keluar masuk karyawan cukup tinggi, dan hal ini tentunya akan besar sekali pengaruhnya terhadap proses produksi. Sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh Luthfiah Sasirangan Banjarmasin sekarang ini masih dianggap belum adil oleh sebagian karyawan, karena didalam pemberian insentif tidak didasarkan pada pendidikan formal, dan pengalaman kerja sehingga karyawan yang mempunyai pendidikan S1 insentif yang diterimanya sama dengan karyawan yang mempunyai pendidikan SD. Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pimpinan perusahaan harus merubah system pemberian insentif yang berdasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja.

Kata kunci: Pemberian Insentif; Motivasi Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) incentives given by the company to employee motivation. (2) the system of providing incentives that should be carried out by the company against employee work motivation. This study uses the method of Library Research (library research), namely research that is theoretical by studying books that are closely related to the problems that the authors discuss in this regard. Field research (field research) is direct research into spaciousness which is used as an object of research to obtain the necessary data related to the problems that the authors discuss in this thesis. The results showed that the work motivation of employees at Luthfiah Sasirangan Banjarmasin tends to decrease, this can be seen from the labor turnover in and out of employees is quite high, and this will certainly have a huge influence on the production process. The current incentive provision system applied by Luthfiah Sasirangan Banjarmasin is still considered unfair by some employees, because in providing incentives it is not based on formal education, and work experience so that employees who have S1 education the incentives they receive are the same as employees who have elementary education. As one of the efforts to increase work motivation, company leaders must change the system of providing incentives based on education and work experience.

Keywords: *Providing Incentives; Employee Motivation*

PENDAHULUAN

Sasirangan merupakan salah satu kain adat banjar di Kalimantan Selatan, dimana didalam proses produksinya masih menggunakan peralatan tradisional. Seperti kain yang didapat dari proses pewarnaan rintang dengan menggunakan bahan printing seperti tali, benang atau sejenisnya menurut corak-corak tertentu. Sehingga kualitas dari sumber daya manusia sangat menentukan terhadap hasil dari kain sasirangan tersebut. Luthfiah Sasirangan Banjarmasin adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kain sasirangan yang berada dikota Banjarmasin. Di dalam aktivitasnya memproduksi kain sasirangan perusahaan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang sangat mendasar yaitu masalah sumber daya manusia, sitem penggajian, pemberian insentif dan berbagai permasalahan yang berkaitan langsung dengan aktifitas produksinya. Pemberian insentif pada perusahaan Luthfiah Sasirangan Banjarmasin masih belum dianggap adil karena pemberian insentif tersebut. Karena seluruh karyawan sama dalam arti tidak memandang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan prestasi kerja sehingga ketidakadilan tersebut dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan menurun. Berbagai upaya memang telah dilakukan dalam meningkatkan motivasi karyawan diantaranya adalah (1) insentif diberikan kepada seluruh karyawan (2) walaupun insentif tidak didasarkan pada pendidikan, pengalaman, kondisi kerja dan prestasi kerja tapi besar insentif sudah tinggi (3) pembayaran insentif dalam bentuk uang bias dilaksanakan perbulan perbulan (4) ada beberapa karyawan khususnya bagian produksi yang dipertahankan yaitu karyawan yang memiliki keahlian. Dengan tujuan meningkatkan kualitas para tenaga kerja yang masih rendah (5) pembenahan berbagai sarana produksi meskipun berbagai upaya telah dilaksanakan, akan tetapi motivasi kerja karyawan masih belum optimal, hal ini terlihat dari (1) penyelesaian pesanan sering mengalami keterlambatan (2) karyawan sering terlambat masuk kerja (3) mutu dan kualitas produk masih belum memuaskan diantaranya warna yang ada terlihat pudar, motif tidak fokus dan lain-lain (4) rasa aman karyawan dimasa depan masih belum terjamin (5) lingkungan kerja masih belum memenuhi standar keamanan. Apabila masalah tersebut tidak dicarikan jalan keluarnya maka berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya akan berakibat terhadap adanya penurunan volume produksi kualitas produk dan volume penjualan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif dalam kajian metodologi penelitian selalu dikaitkan dengan persoalan tujuan penelitian. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan kegiatan oprasional usaha yang ada terutama terkait tentang sistem pemberian insentif yang dilakukan di Luthfiah Sasirangan Banjarmasin, menganalisis dan merancang sistem yang cocok untuk diterapkan pada Luthfiah Sasirangan Banjarmasin.

PEMBAHASAN

1. Pemberian Insentif dalam memotivasi karyawan

pendapatan dan insentif perbulan untuk karyawan tahun 2019 (dalam rupiah) gaji pokok tertinggi pada karyawan yang berpendidikan S1 dan masa kerja 10 tahun ke atas yaitu Rp. 2.000.000 sedangkan gaji pokok terendah pada karyawan yang berpendidikan SD dan masa kerja 0-5 tahun sebesar Rp. 600.000. Uang makan disamakan untuk semua karyawan yaitu sebesar Rp.120.000. Uang transport juga disamakan untuk semua karyawan yaitu sebesar Rp.150.000. Untuk insentif ditetapkan sama dengan penghitungan gaji pokok yaitu dibedakan berdasarkan pendidikan dan masa kerja karyawan. Nilai insentif yang tertinggi pada karyawan yang berpendidikan S1 dan masa kerja 10 tahun ke atas yaitu Rp. 400.000 sedangkan nilai insentif terendah pada karyawan yang berpendidikan SD dan masa kerja 0-5 tahun sebesar Rp. 60.000.

1. Motivasi Kerja

Pada Luthfiah Sasirangan Banjarmasin indikator-indikator motivasi ini masih belum dapat diterapkan secara efektif, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi pertahun dan tingkat *labour turnover* juga sangat tinggi pada beberapa indikator yakni: Menempatkan karyawan pada tempat yang tepat Ada karyawan yang memang cocok untuk tugas yang diberikan, tetapi karena tugas ini dijalankan terlalu lama maka akan dapat menimbulkan kebosanan dan ini berarti semangat dan kegairahan kerja menurun. Untuk itu karyawan yang telah lama bekerja pada suatu tempat tertentu perlu diteliti apakah sebaiknya dipindahkan ketempat lain atau tidak. Karyawan yang ditempatkan pada suatu bagian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya akan dapat lebih mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Misalnya orang yang memiliki kemampuan dan keahlian mewarna hendaknya ditempatkan kepada bagian pewarnaan. Pada Luthfiah

Sasirangan Banjarmasin penempatan karyawan memang sudah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, khususnya untuk jabatan kepala kerja dan bagian, karena karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel Latar Belakang dan Pengalaman Ditinjau
Dari Aspek Penempatan Kerja Karyawan**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Pengalaman
1	Harun	Kepala Produksi	S1	10 Tahun
2	H.M Syukri	Pengawas	S1	10 Tahun
3	Rabiatul	Pekerja	SD	5 Tahun
4	Nur Jannah	Pekerja	SD	6 Tahun
5	Samsiyah	Pekerja	SMP	5 Tahun
6	Sri yani	Pekerja	SMP	2 Tahun
7	Fatimah	Pekerja	SD	2 Tahun
8	Nur Aida	Pekerja	SD	3 Tahun
9	Yuliana	Pekerja	SMP	3 Tahun
10	Yuda Efendi	Kepala Kerja	SMA	5 Tahun
11	Kusuma Jaya	Staff	SMA	3 Tahun
12	Ahmad Romi	Staff	SMA	3 Tahun
13	Anas	Staff	SMA	4 Tahun
14	Hafiz	Staff	SMA	5 Tahun
15	Nagif	Staff	SMA	6 Tahun
16	Juraidah	Pekerja	SMP	2 Tahun
17	Hidayah	Pekerja	SMP	2 Tahun
18	Siti Faridah	Pekerja	SD	3 Tahun

Sumber : Luthfiah Sasirangan Banjarmasin, 2020

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, Luthfiah Sasirangan Banjarmasin dapat diketahui bahwa latar belakang dengan memperhatikan latar belakang dan pengalaman ditinjau dari aspek pendidikan dan pengalaman penempatan kerja karyawan pada yang telah dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang menjadi kepala produksi dan pengawas mempunyai pendidikan tamat S1 dan pengalaman kerja selama 10 tahun, hal ini yang paling tinggi dibandingkan karyawan yang lainnya. Jabatan sebagai kepala kerja ditempati oleh karyawan yang mempunyai pendidikan SMA dan pengalaman kerja 5 tahun. Jabatan sebagai staff kantor sebanyak 5 orang ditempati oleh karyawan yang mempunyai pendidikan SMA dan pengalaman kerja tertinggi 6 tahun. Jabatan sebagai pekerja ditempati oleh karyawan yang mempunyai pendidikan SD dan SMP walaupun sudah ada yang berpengalaman kerja 6 tahun. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penempatan karyawan dapat dikatakan telah sesuai dengan

kemampuan dasar yang dimilikinya, dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

2). Menimbulkan rasa aman di masa depan

Keadaan yang demikian tentunya kurang memotivasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, karena apabila karyawan mendapat tawaran bekerja ditempat lain yang penghasilannya lebih tinggi maka ada kemungkinan besar karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan Luthfiah Sasirangan Banjarmasin, dan hal ini sebagai salah satu penyebab tingginya tingkat *labour turnover*. Akan tetapi sebagai perusahaan yang masih tergolong kecil, memang karyawan tidak dapat menuntut banyak kepada perusahaan, sehingga yang menjadi masalah disini adalah besarnya pendapat yang diperoleh oleh para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila penghasilan atau pendapatan tersebut dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari maka rasa aman karyawan dimasa yang akan datang akan sangat sulit.

3). Lingkungan Kerja Pada Luthfiah Sasirangan Banjarmasin

khususnya bagian produksi, lingkungan kerja masih belum tertata dengan baik, sehingga dapat menimbulkan resiko yang tidak kecil. Misalnya air tempat pewarnaan yang berada pada posisi 3 meter dari lantai, padahal air pewarna ini adalah air yang mendidih dan minimal harus 100C, dan posisi ini cukup membahayakan pekerja yang beradadibawahnya. Keterbatasan sarana dan fasilitas serta tata ruang yang masih belum tepat tentunya merupakan salah satu masalah yang seharusnya dapat dicarikan solusinya, karena apabila dibiarkan tentukan berpengaruh secara langsung terhadap semangat dan gairah kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4). Gaji yang layak dan adil

Seseorang menjadi pekerja karena mereka menginginkan upah/gaji untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Mereka mengharapkan agar dengan gaji tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun dengan cara yang sederhana terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan dan papan.

Berdasarkan hal ini maka setiap perusahaan hendaknya dapat mengusahakan gaji yang cukup sehingga bukan hanya kebutuhan-kebutuhan pokok yang dapat dipenuhi tetapi juga kebutuhan-kebutuhan diluar kebutuhan pokok dapat dipenuhi. Meskipun demikian, kemampuan keuangan dari perusahaan yang bersangkutan harus pula dipertimbangkan. Banyak perusahaan yang tidak mau memperhatikan masalah ini, tetapi justru berusaha menekan serendah mungkin. Dengan gaji yang rendah mereka akan kurang mendapatkan kepuasan, dan ini akan menyebabkan kurang adanya semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan. Hal ini semua dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan, rasa tanggung jawab kurang, kelesuan dalam bekerja dan masih banyak efek negatif lainnya yang justru akan dapat lebih merugikan dari pada keuntungan karena penggajian yang rendah tersebut.

Masalah jumlah yang harus diperhatikan terutama adalah untuk karyawan yang penting yaitu yang dapat dipercaya, yang mempunyai keahlian khusus, misalnya dalam pewarnaan kain sasirangan dimana diperlukan adanya karyawan yang benar-benar ahli atau tidak mutu atau kualitas yang dihasilkan akan rendah

2. Sistem Pemberian Insentif Yang Disarankan

Pemberian insentif yang diterapkan Luthfiah Sasirangan Banjarmasin ini ternyata mempunyai beberapa masalah yang mengandung kelemahan, yaitu:

- 1) Perusahaan memberikan insentif berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Namun besaran insentif yang diberikan tersebut dirasa masih sedikit sehingga belum dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitasnya.
- 2) Walaupun insentif yang diberikan berupa uang merupakan dorongan utama untuk bekerja namun ada kalanya para karyawan juga memerlukan motivasi lain secara non finansial tidak dapat dinilai dengan uang. Misalnya penghargaan atas prestasi kerja yang diraih, promosi jabatan, jaminan hari tua, tunjangan kesehatan, hiburan, perumahan dan sebagainya

Cara pemberian insentif yang adil dalam suatu perusahaan sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan, agar dapat menimbulkan kepuasan kerja dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor pendidikan, pengalaman, kondisi pekerjaan dan prestasi kerja, walau bagaimanapun juga harus menjadi dasar pembedaan insentif bagi seseorang. Jadi dalam pemberian insentif bagi tenaga kerja dapat ditentukan berdasarkan empat faktor sebagai dasar perbedaan, yaitu faktor pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja.

(1) Faktor pendidikan dan pengalaman kerja

Faktor kondisi kerja dan prestasi kerja

Adapun cara pemberian insentif pada Luthfiah Sasirangan Banjarmasin yang dapat disarankan untuk membantu pemecahan masalah insentif tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Insentif Keuangan (*financial incentive*)

Insentif keuangan (*financial incentive*) yaitu dorongan yang bersifat keuangan yaitu memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan. Selama ini Luthfiah Sasirangan Banjarmasin telah menggunakan cara insentif keuangan untuk mendorong tenaga kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi besarnya nilai insentif yang akan diterima oleh karyawan dirasakan masih sedikit sehingga belum dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

(2) Gabungan antara insentif keuangan dengan *insentif social*

Yaitu dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang, seperti tempat kerja, jam kerja, teman-teman kerja sikap kepemimpinan terhadap bawahan, keluhan-keluhan, serta berbagai dorongan lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

PENUTUP

1. Pemberian insentif yang diberikan Luthfiah Sasirangan Banjarmasin kepada karyawan dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.
2. Sistem pemberian insentif yang sebaiknya dilakukan oleh Luthfiah Sasirangan Banjarmasin dalam memotivasi karyawannya selain berdasarkan tingkat pendidikan.

REFERENSI

- Akbar, Topik. 2013. Motivasi Pegawai Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Azwar. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit BPFE.
- Harsono. 2004. *Manajemen Pabrik*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Heidjrachman. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit FakultasEkonomi (BPFE).
- Indrawijaya. Adam I. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Algasindo. Komaruddin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke 5. Jakarta: Bumi Aksara. Manullang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Dua. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex S, 2005. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwoto. 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Sumbangsih, Nelisa. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan* Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utami, Meta Kurnia. 2012. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Human Resource Service PT. Telkom). *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis*.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media