

# ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. MEUBEL ADI PERKASA BANJARMASIN

Zaleha Sahara<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM.16310009

<sup>2</sup> Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN.1125126201

<sup>3</sup> Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN.1121076901

E-mail: [zaleha.sahara13@gmail.com](mailto:zaleha.sahara13@gmail.com) / No.Hp. 081649717099

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja di Perusahaan CV. MeubelAdi Perkasa Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptip-korelational. Penelitian deskriptip-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian, menemukan bukti yang cukup signifikan bahwa, Motivasi kerja karyawan pada CV. Meubel Adi Perkasa cenderung menurun, hal ini dapat dilihat tingkat absensi (ketidak hadiran tanpa alasan) dan labour turnover keluar masuk karyawan cukup tinggi, dan hal ini tentunya akan besar sekali pengaruhnya terhadap proses produksi, kemudian sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh perusahaan 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, dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, pimpinan perusahaan harus merubah sistem pemberian insentif dengan cara membuat standarisasi pemberian insentif yang berdasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Motivasi Kerja Karyawan.

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study is intended to find out giving incentives in increasing employee work motivation, so that employees feel motivated in working at the Company CV. Adi Perkasa Furniture Banjarmasin.*

*The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means that the researcher tries to describe and then tries to link the relationship between the independent variables to the dependent variable.*

*The results of the study, found significant evidence that, employee work motivation on the CV. Adi Perkasa Furniture tends to decrease, this can be seen in the absence rate (absent without reason) and labor turnover in and out of employees is quite high, and this will certainly have a huge influence on the production process, then the incentive system adopted by the company today is still considered to be unfair by some employees, because in the provision of incentives 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, and as an effort to improve work motivation, company leaders must change the system of giving incentives by standardizing incentives based on education and work experience.*

*Keywords: Incentive Giving, Employee Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa Banjarmasin didalam aktivitasnya memproduksi meubel dihadapkan pada berbagai permasalahan yang sangat mendasar yaitu, masalah manajemen sumber daya manusianya, baik masalah kualitas dari sumber daya manusia, sistem penggajian, pemberian insentif dan berbagai permasalahan yang

berkaitan langsung dengan aktivitas produksinya

Pemberian insentif kepada para karyawan pada dasarnya diharapkan akan memberikan motivasi kepada para karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja karyawan dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut. Motivasi yang ada pada diri

karyawan berdampak positif bagi organisasi, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan karyawan sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

Meskipun berbagai upaya telah dilaksanakan, akan tetapi motivasi kerja karyawan masih belum optimal, hal ini terlihat dari (1) tingkat labour turnover karyawan cukup tinggi yaitu 13,59% pada tahun 2018 (2) Kemangkiran/absensi karyawan cukup tinggi yaitu 4.5% pada tahun 2018, (3) penyelesaian pesanan sering mengalami keterlambatan, (4) karyawan sering terlambat masuk kerja, (5) mutu dan kualitas produk masih belum memuaskan diantaranya warna yang ada terlihat pudar, motif tidak fokus dan lain-lain, (6) rasa aman karyawan dimasa depan masih belum terjamin, (7) lingkungan kerja masih belum memenuhi standar keamanan.

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memerlukan faktor-faktor produksi agar aktivitas usahanya dapat berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan modal. Dalam hal ini faktor tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang penting.

Perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa Banjarmasin dalam upaya meningkatkan produksinya, kedepannya selalu ingin memperhatikan bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaannya dapat tercapai, sebab tenaga kerja yang ada diperusahaan ini merupakan asset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan produksinya. Dengan demikian terciptanya suatu keterkaitan antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama yaitu ingin memperoleh keuntungan, selain pihak karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya. Disisi lain bila perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa berusaha

meningkatkan produksi maka tidak akan lepas juga dari pemberian motivasi agar dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, juga pekerjaan dikerjakan lebih cepat serta lebih baik. Dengan adanya Peranan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan produksi pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa, saat ini maka produksi dapat ditingkatkan dengan mutu yang standard dan dapat terhindar dari kesalahan serta dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan perusahaan sehingga tercapai etos kerja diperusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field research method*), yaitu mengadakan penelitian langsung di lapangan (obyek penelitian) guna memperoleh data yang akurat sesuai dengan permasalahan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif. Dimana penulis mencari data nya langsung datang ke obyek penelitian dan wawancara langsung karyawan yang bekerja disana,

### **HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis penulis terhadap penelitian menunjukkan bahwa pemberian Insentif sebagai sesuatu yang sangat penting bagi karyawan CV. Meubel Adi Perkasa dalam usaha motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Jadi pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif adalah dorongan pada

seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pemberian Insentif Yang Diterapkan

#### 1) Pemberian Insentif

Didalam pemberian insentif yang sekarang ini diterapkan oleh perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa lebih menitikberatkan pada jenis insentif material yaitu uang, yang dibayarkan sama pada semua karyawan tanpa memandang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja.

Untuk memberikan gambaran mengenai pendapatan karyawan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1 Jumlah Gaji Pokok dan Insentif Perbulan Untuk Karyawan Tahun 2018**

No	Jenis Pendapatan Berdasarkan Pengalaman Kerja	Pendapatan Perbulan			
		S1	SLTA	SLTP	SD
1	Gaji Pokok				
	0 – 5 tahun kerja	1.700.000	1.250.000	1.000.000	900.000
	5 – 10 tahun kerja	2.250.000	1.750.000	1.500.000	1.250.000
2	10 tahun keatas	3.500.000	2.500.000	1.750.000	1.500.000
	Insentif				
	0 – 5 tahun kerja	170.000	125.000	100.000	90.000
	5 – 10 tahun kerja	337.500	262.500	225.000	187.500
	10 tahun keatas	700.000	500.000	350.000	300.000
	Jumlah Gaji Pokok dan Insentif Yang Diterima				
	0 – 5 tahun	1.870.000	1.375.000	1.100.000	990.000
	5 – 10 tahun	2.587.500	2.012.500	1.725.000	1.437.500
	10 tahun keatas	4.200.000	3.000.000	2.100.000	1.800.000

Sumber : CV. Meubel Adi Perkasa, 2018

Berdasarkan tabell di atas dapat dikemukakan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan selama tahun 2018 ternyata tidak didasarkan pada sistem pemberian yang

berdasarkan pada pendidikan, pengalaman, kondisi kerja dan prestasi kerja, padahal insentif bagi seseorang karyawan merupakan salah satu sarana yang ditujukan untuk

memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik, dengan demikian apabila insentif yang diberikan oleh perusahaan cukup adil maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat demikian pula sebaliknya semakin kecil atau adanya indikasi ketidakadilan dalam pemberian insentif tentunya akan berakibat terhadap kecenderungan penurunan motivasi kerja.

## 2) Motivasi Kerja

Pada CV. Meubel Adi Perkasa 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 ini :

**Tabel 2 Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Ditinjau Dari Aspek Penetapan Kerja Karyawan**

No	Jabatan	Pendidikan	Pengalaman
1	Kabag Adm/ Keuangan	S1 Adm Niaga	10 thn
2	Staf	S1 Manajemen	5 thn
3	Staf	S1 Manajemen	6 thn
4	Staf	SMEA	7 thn
5	Staf	SMA	7 thn
6	Kabag Pemasaran	S1 Adm. Niaga	8 thn
7	Staf	S1 Adm Neg	5 thn
8	Staf	SI Kom	4 thn
9	Staf	SMA	7 thn
10	Staf	SMEA	6 thn
11	Kepala Produksi	S1 Manajemen	9 thn
12	Staf	Si Manajemen	8 thn
13	Staf	SMEA	7 thn
14	Staf	SMEA	6 thn
15	Staf	SMEA	6 thn
16	Staf	SMA	5 thn
17	Staf	SMA	5 thn

Sumber : CV. Meubel Adi Perkasa, 2018

Dari tabel 32 di atas dapat dilihat bahwa penempatan karyawan

dapat dikatakan telah sesuai dengan kemampuan dasar yang dimilikinya, dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan. Kemudian ditinjau dari aspek pengalaman kerja pada posisi

yang ditempatinya sekarang ini ternyata yang tertinggi adalah selama 10 tahun yaitu Kepala Administrasi dan Keuangan sedangkan untuk pengalaman yang terendah pada bidang yang sekarang ditempatinya oleh bidang staf produksi adalah selama 3 tahun.

(1) Menimbulkan Rasa Aman di masa depan

perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa, dimana perusahaan masih belum dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawannya dimasa yang akan datang, karena disamping situasi dan kondisi perusahaan yang masih tergolong kecil juga masalah faktor-faktor lain seperti perusahaan merupakan perusahaan keluarga sehingga manajemennya ditentukan oleh pemilik perusahaan.

Keadaan yang demikian tentunya kurang memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena apabila karyawan mendapat tawaran bekerja ditempat lain yang penghasilannya lebih tinggi maka ada kemungkinan besar karyawan tersebut akan keluar dari CV. Meubel Adi Perkasa, dan hal ini sebagai salah satu penyebab tingginya tingkat labour turnover.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka gaji yang sekarang diterima oleh karyawan tidak memungkinkan untuk disimpan atau ditabung sebagai jaminan rasa aman dimasa depan.

(2) Lingkungan Kerja

Banyak perusahaan yang mengabaikan masalah-masalah yang dianggap kecil dalam lingkungan tempat bekerja, padahal sebenarnya lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh

yang cukup tinggi terhadap semangat dan kegairahan kerja.

Pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa khususnya pada bagian produksi, lingkungan kerja masih belum tertata dengan baik, sehingga dapat menimbulkan resiko yang tidak kecil.

(3) Gaji yang layak dan adil

Pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa seperti telah penulis kemukakan pada tabel diatas, dimana jumlah gaji yang diterima oleh karyawan masih relatif rendah, karena jumlah gaji tertinggi karyawan yang ada pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa adalah sebesar Rp. 4.200.000,- sedangkan jumlah pendapatan terendah karyawan adalah sebesar Rp 990.000, tapi belum termasuk bonus pendapat tahunan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan gaji pokok yang harus diterima setelah dipotong berbagai tunjangan dan insentif ternyata lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Propinsi Kalimantan Selatan (UMP) dimana untuk perusahaan yang bergerak dibidang produksi muebel adalah kurang lebih sebesar Rp. 1.500.000,- sedangkan gaji yang diberikan oleh perusahaan 4.200.000,- sedangkan jumlah pendapatan terendah adalah sebesar Rp 990.000,- yang terendah ternyata masih jauh berada di bawah UMP yakni, dengan selisih kurang lebih dari Rp 510.000,- perbulan, berarti karyawan harus bisa mencari tambahan di luar pekerjaannya.

Gaji yang diterima oleh karyawan tersebut tentunya masih

relatif rendah, apalagi karyawan yang bersangkutan sudah berkeluarga, tentunya kebutuhan yang harus dikeluarkan setiap harinya relatif besar, memang untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan dapat saja terpenuhi, akan tetapi untuk keperluan-keperluan lain masih belum dapat terpenuhi.

Kenyataan-kenyataan tersebut di atas merupakan salah satu akibat timbulnya berbagai permasalahan seperti tingkat absensi karyawan tinggi dan tingkat labour turnover juga tinggi.

Untuk mengetahui tingkat absensi dan tingkat labour turnover dapat dilihat pada pembahasan berikut ini :

1. Absensi

adalah untuk 17 orang responden saja, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3 Jumlah Tenaga Kerja Dan Tingkat Absensi Tahun 2016 S/D 2018**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Dlm Setahun	Jumlah Hari kerja Setahun	Ketidak Hadiran Pertahun
1	2016	12	300	4.200	152
2	2017	15	300	4.200	170
3	2018	17	300	4.200	189

Sumber : Diolah dari hasil penelitian

Untuk mengetahui tingkat absensi maka dapat dihitung dengan rumus :

$$\begin{aligned} & \text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jlh Hari. Kerja Absen Pertahun}}{\text{Jlh. Hr. Kerja Pertahun}} \times 100\% \\ & \text{Tahun 2014} = \frac{152}{4.200} \times 100\% = 3,62\% \\ & \text{Tahun 2015} = \frac{170}{4.200} \times 100\% = 4,05\% \\ & \text{Tahun 2016} = \frac{189}{4.200} \times 100\% = 4,5\% \end{aligned}$$

Absensi yang dimaksudkan disini adalah tingkat kehadiran dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, absensi ini juga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui motivasi kerja dari para karyawan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan 4.200.000,- sedangkan jumlah pendapatan terendah adalah sebesar Rp 990.000,- CV. Meubel Adi Perkasa, diperoleh kenyataan bahwa tingkat absensi (ketidak-hadiran) karyawan tanpa pemberitahuan cukup tinggi, dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 17 orang maka dasar perhitungan tingkat absensi

Dari tabel 3 dan perhitungan tersebut diatas dapat dilihat bahwa persentase absensi dari tahun 2016 sampai dengan 2018 menunjukkan adanya peningkatan, dimana pada tahun 2016 tingkat absensi adalah sebesar 152 hari atau sebesar 3,62%, sedangkan pada tahun 2017 tingkat absensi adalah sebesar 170 hari atau sebesar 4,05%, kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan yang cukup tinggi dimana absensi karyawan adalah sebanyak 189 hari atau sebesar 4,5%.

Dengan demikian tingkat ketidak hadiran karyawan dari tahun 2016 ke 2018 mengalami peningkatan sebesar 0,43% (3,62% - 4,05%). Pada tahun 2018 tingkat ketidak hadiran kembali mengalami peningkatan dari tahun 2016 ke tahun 2018 sebesar 0,45% (4,05% - 4,5%)

Dengan tingginya angka ketidakhadiran tersebut bisa menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan.

## 2. Perpindahan Tenaga Kerja (Labour Turnover)

Labour Turnover adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa. Untuk menganalisa labour turnover pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa tersebut penulis akan menganalisa seluruh karyawan, karena labour turnover lebih ditujukan pada perputaran atau keluar masuk karyawan pada perusahaan sehingga sampel penelitian tidak dapat mewakili, karena sampel merupakan

karyawan yang masa kerjanya di atas 5 tahun.

Perputaran atau perpindahan tenaga kerja yang ada pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018, ternyata cukup tinggi dan sangat sering terjadi. Perputaran tenaga kerja ini tentunya selain mempengaruhi dan mengganggu terhadap jalannya kelangsungan aktivitas perusahaan juga dapat digambarkan sebagai ketidakpuasan karyawan pada kebijakan yang dibuat oleh manajemen perusahaan, dalam hal ini dikaitkan dengan kebijakan pemberian insentif.

Pada umumnya perpindahan tenaga kerja ini disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan atau ketidakpuasan bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, memang ada beberapa orang karyawan yang keluar bukan karena ketidakpuasan tetapi mungkin karena kepentingan keluarga seperti pindah domisili, namun hal ini jumlahnya relatif kecil dan tidak banyak terjadi.

*Labour turnover* yang tinggi diartikan sebagai jumlah keluar masuknya tenaga kerja yang amat tinggi setiap tahunnya. Hal ini amat merugikan perusahaan, karena kalau dibiarkan terus menerus maka akan mempengaruhi aktivitas perusahaan secara menyeluruh. Banyaknya waktu yang terbuang untuk melatih dan penempatan tenaga kerja yang baru serta menambah biaya perusahaan untuk membayar pelatih untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada perusahaan.

Banyaknya tenaga kerja yang keluar masuk pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**

**Jumlah Tenaga Kerja Dan Persentase Labour Turnover Tahun 2016 S/D 2018 (dalam orang)**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KELUAR	MASUK
2016	12	6	3
2017	15	3	1
2018	17	4	2

Sumber : CV. Meubel Adi Perkasa, 2018

Untuk menghitung labour turnover maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{L.Turnover} = \frac{\text{Jumlah Yang Keluar} - \text{Jumlah Yang Masuk}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah karyawan Awal} + \text{Jumlah karyawan Akhir})} \times 100\%$$

$$\text{L.Turnover tahun 2014} : \frac{6 - 3}{\frac{1}{2} (12 + 6)} \times 100\% = 0,33\%$$

$$\text{L. Turnover tahun 2015} : \frac{3 - 1}{\frac{1}{2} (15 + 12)} \times 100\% = 0,12\%$$

$$\text{L. Turnover tahun 2016} : \frac{4 - 2}{\frac{1}{2} (17 + 13)} \times 100\% = 0,13\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa tingkat labour turnover pada Perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa dari tahun 2016 sampai dengan 2018 ternyata cukup rendah.

Pada tahun 2016 dari 12 karyawan yang ada ternyata yang keluar sebanyak 6 orang dan yang masuk sebanyak 3 orang dengan tingkat laboar turnover adalah sebesar 0,33 %.

Kemudian pada tahun 2017 dari 15 karyawan yang ada ternyata karyawan yang keluar adalah sebanyak 3 orang dan yang masuk sebanyak 1 orang dengan tingkat labour turnover yaitu sebesar 0,12 %.

Sedangkan pada tahun 2018 dari 17 karyawan yang ada ternyata yang keluar sebanyak 4 orang dan yang masuk sebanyak 2 orang dengan tingkat labour turnover sebesar 0,13 %.

Dengan rendahnya persentase *Labour Turnover* karyawan tentunya berakibat terhadap ketersediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena pekerjaan yang seyogyanya dikerjakan oleh banyak orang ternyata hanya dikerjakan oleh sedikit orang, hal ini berakibat pekerjaan menjadi terlambat penyelesaiannya.



### 3) Pemberian Insentif Yang Disarankan

Pemberian insentif yang diterapkan perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa ini ternyata mempunyai beberapa masalah yang mengandung kelemahan, yaitu :

- 1) Perusahaan tidak menetapkan standar perhitungan insentif yang jelas bagi tenaga kerja dengan berbagai tingkat pengalaman dan pendidikan sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan diantara karyawan karena perusahaan memberikan insentif dalam jumlah yang sama tanpa memandang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja yang dimiliki.
- 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.

Akibat-akibat yang timbul dari kelemahan dalam pemberian insentif yang diterapkan perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa selama ini adalah:

- 1) Menurunnya semangat kerja sebagian karyawan terutama pada bagian produksi dimana dalam melaksanakan pekerjaan misalnya ada beberapa karyawan baik kepala kerja maupun pekerja yang sering tidak berada ditempat baik tidak hadir ataupun meninggalkan jam kerja dengan berbagai alasan. Dan apabila hal ini dilakukan oleh kepala kerja maka pekerja akan kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaannya, karena berbagai perintah untuk penyelesaian pekerjaan baik pekerjaan awal, membentuk kerangka yang diinginkan pelanggan adalah tanggung jawab dari Kepala kerja sehingga apabila kepala kerja tidak berada ditempat maka

pekerja akan kesulitan untuk menyelesaikan pembentukan kerangka awal tersebut.

- 2) Terlambatnya pekerjaan yang semestinya harus sudah selesai. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas dimana dalam kurun waktu 3 tahun terakhir target yang ditentukan tidak dapat terpenuhi bahkan volume produksi setiap tahunnya selalu mengalami penurunan. Disamping hal tersebut ada beberapa masalah lain seperti banyak pesanan yang tidak terselesaikan, dengan tepat waktu, kesalahan pada pembentukan kerangka awal dan pengiriman yang memakan waktu cukup lama, adanya banyaknya jumlah barang, terutama pada kayunya yang berkualitas rendah sebagai akibat kurang diawasinya proses produksi dan berbagai masalah lainnya.
- 3) Secara keseluruhan akibat-akibat yang ditimbulkan adalah menurunnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kehilangan jam-jam kerja, menurunnya volume produksi, menurunnya mutu pekerjaan dan meningkatnya biaya produksi.

Cara pemberian insentif yang adil dalam suatu perusahaan sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan, agar supaya 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 hal ini 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
- 2) Faktor koisi kerja dan prestasi kerja

Adapun cara pemberian insentif pada perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa 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 perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa telah menggunakan cara insentif keuangan untuk mendorong tenaga kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi cara yang telah dilaksanakan tersebut mengandung kelemahankelemahan dan berakibat turunnya produktivitas kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4Jumlah Pendapatan Perbulan Untuk Karyawan Tahun 2018 Yang Disarankan**

No	Jenis Pendapatan Berdasarkan Pengalaman Kerja	Pendapatan Perbulan			
		S1	SLTA	SLTP	SD
1	Gaji Pokok				
	0 – 5 tahun kerja	1.700.000	1.250.000	1.000.000	900.000
	5 – 10 tahun kerja	2.250.000	1.750.000	1.500.000	1.250.000
	10 tahun keatas	3.500.000	2.500.000	1.750.000	1.500.000
2	Uang Makan	120.000	120.000	120.000	120.000
3	Transport	150.000	150.000	150.000	150.000
4	Insentif				
	0 – 5 tahun kerja	170.000	125.000	100.000	90.000
	5 – 10 tahun kerja	337.500	262.500	225.000	187.500
	10 tahun keatas	700.000	500.000	350.000	300.000
	Jumlah Gaji yang diterima bersih Karyawan				
	0 – 5 tahun	2.140.000	1.645.000	1.370.000	1.260.000
	5 – 10 tahun	2.857.500	2.282.500	1.995.000	1.707.500
	10 tahun keatas	4.470.000	3.270.000	2.370.000	2.070.000

Sumber : CV. Meubel Adi Perkasa, 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa kalau insentif diperhitungkan dengan menggunakan sistem pengalaman dan pendidikan, maka jelas terlihat bahwa untuk karyawan yang mempunyai

pendidikan SD, SLTP, SLTA maupun S1, dengan diterapkannya sistem ini, maka gaji yang diterima oleh karyawan juga meningkat.

Di samping itu dengan penerapan sistem ini akan terdapat

perbedaan di dalam pemberian insentif, bagi karyawan yang mempunyai ijazah lebih tinggi maupun pengalaman kerja lebih tinggi akan mendapatkan insentif yang tinggi pula, demikian sebaliknya apabila karyawan mempunyai pendidikan rendah ditambah dengan pengalaman rendah maka insentif yang akan diterimanya juga lebih rendah.

Dengan adanya perubahan didalam pemberian insentif ini diharapkan dapat memotivasi karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Gabungan antara insentif keuangan dengan insentif sosial 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.

Untuk memberikan mereka semangat kerja dan menunjukkan bahwa mereka dihargai serta diperhatikan pimpinan, bukan hanya sekedar sebagai pekerja tetapi juga sebagai suatu keluarga besar dalam perusahaan. Pemberian tunjangan Hari Raya (THR) hendaknya tidak hanya berupa bingkisan lebaran (Kue, Kacang, Gula, Susu dan lain sebagainya) tetapi dapat juga berupa kain, sarung, kopiah, sajadah dan atau dalam bentuk uang. Pemberian ini sebaiknya diberikan dua minggu sebelum lebaran, sehingga mereka dapat mempergunakan dengan sebaik-baiknya, adapun kelebihan pemberian insentif yang disarankan dibandingkan dengan cara pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan selama ini adalah sebagai berikut.

- (1) (Ditetapkannya dengan jelas faktor pembandingnya yang dipakai sebagai dasar dalam pemberian insentif bagi karyawan yaitu :
- (2) Berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja  
Berdasarkan pada kondisi kerja dan prestasi kerja yang dimilikinya.
- (1) (Ditetapkannya prosentase tertentu dalam perhitungan insentif sehingga mereka dapat menghitung dan membandingkannya sendiri dengan mudah. Sehingga tidak ada lagi kecurigaan dan perasaan tidak adil dalam pemberian insentif tersebut.
- (2) Pemberian insentif tidak hanya berupa uang tetapi juga berupa hal-hal yang bersangkutan keadaan pribadi karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan.
- (3) Dapat mempertahankan tenaga kerja yang mempunyai prestasi baik dan meningkatkan tenaga kerja yang kurang menunjukkan prestasinya.
- (4) (Pemberian insentif juga mencakup pemberian tunjangan Hari Raya, santunan bagi keluarga karyawan yang mendapayt musibah seperti meninggal dunia, sakit dan sebagainya.
- (5) Dengan adanya dorongan yang tidak hanya bersifat keuangan tetapi juga dorongan yang bersifat pribadi dan sosial, diharapkan karyawan dapat lebih bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pada akhirnya motivasi kerja karyawan akan lebih efektif.

## **PENUTUP**

- 1) Motivasi kerja karyawan pada CV. Meubel Adi Perkasa cenderung menurun, hal ini dapat dilihat tingkat absensi (ketidak hadiran tanpa alasan) dan labour turnover keluar masuk karyawan cukup tinggi, dan hal ini tentunya akan besar sekali

pengaruhnya terhadap proses produksi.

- 2) Sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh perusahaan CV. Meubel Adi Perkasa 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.
- 3) Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pimpinan perusahaan harus merubah sistem pemberian insentif dengan cara membuat standarisasi pemberian insentif yang berdasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- ....., Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin.
- Barthos, Basir, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fakultas Ekonomi, 2001., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Fakultas Ekonomi, 2006, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Uniska: Banjarmasin.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BREE.
- Lamb Jr; Charles W, Joseph F Hair Jr, Carl Mc Daniel, 2001, *Pemasaran*, (Terjemahan) Buku I, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat, 2001, *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktik*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Manullang, M., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maryoto, Susilo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Dua. Yogyakarta : BPFE.
- Mc Daniel, Carl dan Roger Gates, 2001, *Riset Pemasaran Kontemporer*, Buku I, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2005. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rangkuti, Freddy, 2002. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk menghadapi Abat 21*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- S.P Hasibuan, 2001, *Prinsip-prinsip Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.