

ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. ALMIRA FIANTY DI BANJARMASIN

ABSTRAK

Ridha Yanti¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Farida Yulianti³

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan MAB

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) untuk mengetahui insentif yang tepat yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, (2) untuk mengetahui peranan insentif dalam meningkatkan kinerja para karyawan khususnya pada CV.ALMIRA FIANTY.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif yaitu teknik analisa data dengan menghubungkan antara teori-teori yang ada dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) insentif yang tepat di berikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan 2) peranan insentif berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawan khususnya pada CV.ALMIRA FIANTY Banjarmasin. Hal ini mengidentifikasi para perusahaan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi merupakan proses berlanjut yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata kunci: insentif dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to test: (1) to find out the right incentives provided by the company so as to improve employee performance, (2) to determine the role of incentives in improving the performance of employees, especially at CV. ALMIRA FIANTY.

This research uses descriptive research design that is data analysis technique by linking the theories that exist in the science of human resource management with the reality in the field.

The results showed 1) the right incentives given by the company to employees affect employee performance 2) the role of incentives influential in improving the performance of its special employees at CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin. This indicates that companies understand what motivates employees and commitment is an attitude of employee loyalty to the organization is an ongoing process that expresses their concern for the organization and subsequent success.

Keywords: incentives and performance

PENDAHULUAN

Gaji, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya merupakan kompensasi yang harus di laksanakan agar tenaga kerja yang di miliki nya tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan baik menurunkan produktivitas maupun mogok kerja.

Jika karyawan yang telah dimiliki oleh perusahaan sudah memiliki kualifikasi yang di

inginkan oleh perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang memuaskan serta mencukupi bagi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Kompensasi yang memuaskan di berikan dengan tujuan agar para karyawan mempunyai motivasi, semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja para karyawan meningkat yang dengan sendirinya akan

meningkatkan hasil dari operasional, dan tujuan perusahaan akan tercapai. Apabila kompensasi yang di berikan sudah cukup memuaskan dan mencukupi akan tetapi produktivitas karyawan menjadi menurun maka pihak manajemen perlu mencari sebab permasalahan yang di hadapi tersebut.

Selama ini CV.ALMIRA FIANTY dalam memberikan insentif cukup memuaskan meskipun terjadi pembagian pada posisi atau di bagian apa karyawan itu dan pada kemampuan masing-masing karyawan. Hanya saja untuk bagian perantara insentif yang di berikan selama ini di rasakan kurang, mengingat dimana harga-harga barang kebutuhan sehari-hari mengalami kenaikan dan mulai sulit untuk di jangkau, ini akan berakibat pada menurunnya semangat dan kinerja para karyawan tersebut yang mana setiap karyawan akan memikirkan akan menambah penghasilan dengan mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Karena itu untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu meningkatkan kompensasi berupa insentif misalnya komisi, bonus, jaminan sosial, time of benefit, program pelayanan karyawan, insentif non finansial dan masih banyak lagi jenis-jenis insentif yang seharusnya di berikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar para karyawan merasa terpuaskan dengan sikap pimpinan perusahaan sehingga para karyawan memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi yang dengan sendirinya produktivitas kerja akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis Data Penelitian Data primer, yaitu data yang di peroleh berdasarkan pengalaman langsung keperusahaan, dimana jenis data yang dikumpulkan adalah:

1. Data jumlah karyawan setiap tahun
2. Data presensi karyawan setiap tahun
3. Data jumlah nasabah perusahaan setiap tahun

4. Data-data yang berhubungan dengan insentif karyawan.
5. Data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Deskriptif, yaitu teknik analisis data dengan menghubungkan antara teori-teori yang ada dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan yang ada di lapangan.

HASIL PENELITIAN

Pada kaitan dengan masalah insentif pada CV.ALMIRA FIANTY pada dasarnya dapat dikatakan relatif memadai, hal ini dikarenakan selain perusahaan ini memang sudah cukup maju juga kinerja usahanya cukup stabil. Namun permasalahan insentif juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup kompleks seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, lebih lebih kondisi harga barang barang konsumsi

Fenomena tersebut merupakan kontribusi atau masukan yang cukup yang harus disikapi oleh pihak perusahaan secara produktif, dalam arti disini pihak CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin terutama yang bertanggung jawab terhadap masalah pengelolaan pekerja, karena manajemen pekerja bukan saja menyangkut rekrutmen, dan penempatan pekerja saja akan tetapi jauh lebih kompleks dari pada itu, seperti masalah insentif maupun pengembangan kualitas pekerja. Untuk permasalahan insentif saja sifatnya cukup kompleks karena aspek insentif bukan saja secara finansial namun secara non finansialpun juga perlu diperhatikan dengan serius. Insentif finansial tersebut dapat dari sistem pengupahan atau penggajian yaitu bentuk balas jasa kepada pekerja yang berupa uang sedangkan untuk kompensasi non finansial yaitu bentuk balas jasa yang berupa selain uang seperti nilai jaminan sosial tenaga kerja, pemberian jabatan/promosi, pemberian jaminan kesehatan atau kesejahteraan pekerja lainnya, tunjangan natural seperti pemberian beras, lauk pauk, hadiah yang tidak berupa uang dan lain sebagainya.

Pada hakekatnya masalah insentif di sini lebih menekankan nilai keadilan antar bagian dalam pemberian kompensasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial dalam satu lingkup perusahaan seperti CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin. Perlu disadaribahwa pengelolaan insentif adalah fungsi penting di dalam perusahaan termasuk CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin. Salah satu hal paling penting dari pekerjaan yang dirasakan sebagian besar pekerja adalah tingkat bayarnya. Oleh karena itu sebagai upaya membangkitkan motivasi kerja perlu adanya manajemen insentif yang mampu memikat pekerja, mengikat pekerja, dan memuaskan pekerja sehingga para pekerja disetiap bagian dapat atau terdorong untuk melakukan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Sebenarnya insentif itu sendiri meliputi kembalian finansial dan jasa jasa terwujud dan tunjangan tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepegawaian . insentif merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada pihak perusahaan. Istilah insentif sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, bagaimanapun istilah insentif sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Keberadaan pekerja yang bersifat produktif sangat membantu perusahaan untuk meraih kinerja usaha yang paling maksimal dimasa mendatang, oleh karena itu pihak pengelolah pekerja perlu melakukan langkah pembenahan secara aktif serta proaktif untuk mengakomodasi aspirasi atau keluhan pekerja. Bentuk ketidak puasan pekerja tersebut dapat menyebabkan gangguan gangguan dalam pekerjaan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai aspek insentif yang terjadi pada pekerja tersebut maka perusahaan terutama pihak pengelola pekerja perlu lebih akomodatif dalam menyanggupi keluhan

ketidak puasaan pekerja terutama tersebut dalam kaitannya dengan aspek insentif yang selama ini diterima. Aspek insentif bagi pekerja tersebut seharusnya dapat dirasakan yang memuaskan seperti halnya pekerja bagian lainnya. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas gairah dan semangat kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal di masa mendatang.

Jika mengacu pada arti insentif itu sendiri merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Insentif adalah masalah yang sangat penting karena justru dengan adanya insentif itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Dalam hal ini insentif tidak bisa dikatakan sama dengan upah meskipun upah adalah bgian dari insentif dan mungkin upah tersebut merupakan bagia yang paling besar dari insentif. Selain terdiri dari pada upah insentif dapat juga berupa tunjangan natural, fasilitas, fasilitas kendaraan, dan masih banyak yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima secara tetap.

Permasalahan insentif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan dorongan utama bagi seorang pekerja untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, selain itu juga sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja demikian juga dalam aktifitas kerja pada CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin. Oleh karena itu perusahaan ini harus mampu menetapkan tingkat insentif yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efesien.

Aspek insentif seharusnya dapat memenuhi kebutuhan minimal pekerjanya, dengan demikian besarnya insentif minimal ini perlu diperhatikan meskipun untuk setiap daerah tidak mesti sama, demikian pula antara satu negara dengan negara lain. Meski bagaimanapun seharusnya pihak perusahaan mengusahakan agar insentif minimal dapat dijadikan sebagai patokan pemberian insentif

terhadap karyawannya. Secara realitanya permasalahan insentif pada CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin selama ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari segi insentif finansial dan insentif non finansial.

1). Insentif finansial

Insentif finansial yaitu bentuk insentif yang berupa uang dalam nilai nominal tertentu yang diberikan kepada pekerja atas dedikasinya/ jasa terhadap perusahaan. Pada perusahaan CV. ALMIRA FIANTY Banjarmasin sistem pemberian upah pekerja berdasarkan upah bulanan dengan gaji pokok rata-rata Rp. 1.500.000,- setiap bulannya ditambah dengan tunjangan lain-lain sekitar sampai antara Rp. 1.700.000 s/d Rp. 2.000.000 untuk setiap karyawannya.

2). Kebijakan insentif non finansial

Berkaitan dengan insentif non finansial pada CV. Almira Fianty Banjarmasin selama ini sudah dilakukan tapi secara mayoritas dilakukan dengan sistem famili atau kekeluargaan terutama untuk program promosi jabatan sedangkan untuk jenis program insentif yang lainnya dapat dikatakan cukup adil seperti pemberian jaminan kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya antara pekerja-pekerja lainnya mempunyai kapasitas kerja yang tidak jauh berbeda sehingga perlu adanya insentif gaji yang relatif seimbang sehingga mampu memupuk semangat dan gairah kerja secara maksimal pada semua kalangan pekerja.

Insentif yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat menimbulkan semangat dan kegairahan karyawan. Demikian pula sebaliknya. Mengapa demikian, hal ini terutama disebabkan upah pada

tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Keadaan ini menyebabkan hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan sehingga dapat menutupi kekurangannya demikian juga dengan fenomena pekerja perusahaan ini yang terlihat para pekerja masih mencari penghasilan diluar dengan melakukan menerima orderan atau jahitan dirumah seperti permak permak misalnya untuk tambahan. Keadaan ini berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan kerja sehingga semangat dan kegairahan kerja menjadi rendah dengan segala akibatnya. Mengapa mereka tetap bertahan bekerja, hal ini disebabkan sulit pindah ke perusahaan lain, walaupun dapat pindah insentif yang diterimanya juga tidak banyak berbeda.

Dalam keadaan demikian, bila keuangan memungkinkan, perusahaan hendaknya menaikkan jumlah insentif yang diberikan. Dengan demikian, semangat dan gairah kerja karyawan dapat ditingkatkan kita harus menyadari bahwa jumlah insentif yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hal ini tidaklah berarti bahwa faktor-faktor lain kurang penting.

Sebaliknya, bila insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja berarti perusahaan mendapatkan sekaligus keuntungan, yaitu akan mampu meningkat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan. Timbul pernyataan disini, yaitu diperlukan kerja dapat

ditingkatkan, kenaikan jumlah insentif perlu dipertimbangkan. Namun, untuk memutuskan kenaikan insentif perusahaan harus yakin bahwa tambahan biaya yang akan dikeluarkan harus lebih kecil dari tambahan keuntungan yang akan diperoleh.

Pada hakekatnya aspek insentif juga harus bersifat adil oleh karena itu untuk dapat menetapkan upah yang adil, perusahaan harus mengkategorikan tugas tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan insentif yang sama. Penggolongan tersebut jangan terlalu banyak sebab akan merepotkan administrasinya. Sebaliknya, kalau terlalu sedikit dapat menyebabkan penggolongan tersebut kurang tepat. Memang ada kalangan pemberian insentif berdasarkan aspek penggolongan pekerjaan itu didasarkan pada penilaian bahwa untuk tugas tugas tersebut perlu diberikan insentif yang sama berdasarkan pertimbangan pertimbangan antara lain :

- 1). Berat ringannya pekerjaan
- 2). Sulit mudahnya pekerjaan
- 3). Besar kecilnya resiko pekerjaan,
- 4). Perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan.

Berkaitan dengan permasalahan penggolongan pekerjaan ini juga sudah cukup bagus artinya antara pekerja bagian lapangan serta pemasaran mendapat perbedaan tingkat insentif, akan tetapi aspek insentif disini kurang begitu mampu mengikat pekerja sehingga aspek kedisiplinan dan semangat dan gairah kerja kurang begitu kental, oleh karena tingkat atau komposisi gaji pekerja kurang pada komposisi yang diharapkan.

Aspek insentif tidak boleh bersifat statis, artinya banyaknya

faktor menyebabkan perlunya insentif ini ditinjau kembali. Bila faktor faktor tersebut berubah, insentif yang diberikan harus ditinjau kembali. Faktor faktor tersebut antara lain :

- Perubahan tingkat hidup penduduk
- Perubahan undang undang/peraturan tentang besarnya upah
- Perubahan tingkat upah dari perusahaan yang lain.

Dari sudut jumlah pengeluaran uang, apakah seluruh insentif diwujudkan dalam bentuk uang ataukah diwujudkan dalam bentuk yang lain adalah sama saja bagi perusahaan. Namun, kalau suara perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya tidak dalam bentuk uang seluruhnya adalah karena pertimbangan pertimbangan tertentu. Perusahaan menganggap bahwa dengan tidak memberikan dalam bentuk uang seluruhnya insentif tersebut dapat mencapai lebih baik.

Jadi dalam hal ini apakah perusahaan mengeluarkan seluruh insentif dalam bentuk uang atau dalam bentuk yang lain dari sudut pengeluaran uang adalah sama. Meskipun demikian, perusahaan berpendapat bahwa akan lebih baik kalau sebagian dari insentif diwujudkan dalam bentuk beras . perusahaan berpendapat bahwa bila seluruh insentif diwujudkan dalam bentuk uang kemungkinan pada pertengahan bulan karyawan telah kehabisan uang, padahal persediaan beras untuk makan sehari hari belum ada. Hal ini dapat mengganggu insentif karyawan dalam bekerja.

bahwa permasalahan insentif harus mempertimbangkan berbagai hal seperti aspek peraturan atau etika, syarat kebutuhan minimum,

mampu mengikat pekerja mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja, adil, komposisi yang relatif memuaskan, dinamis, serta disesuaikan dengan kemampuan finansial perusahaan itu sendiri, dengan demikian berkaitan dengan aspek insentif pada CV. ALMIRA FIANTY maka perlu adanya evaluasi atau pembenahan terutama bagi pekerja bagian produksi/lapangan, bagian pemasaran maupun buruh dalam arti perlu adanya analisa apakah aspek insentif terhadap pekerja tersebut telah mampu meningkatkan semangat dan prestasi kerja, sementara dari hasil informasi yang diterima penulis melalui berbagai responden ternyata aspek insentif memang perlu adanya pembertahan berkaitan dengan penentuan insentif yang dikaitkan dengan prestasi kerja, aspek senioritas, maupun loyalitas pekerja itu sendiri. Dengan berbagai pertimbangan tersebut paling tidak sistem insentif akan jauh lebih adil dan perlu memperhatikan keseimbangan tingkat upah yang diberikan antar segmen kerja yang hal ini untuk menghindari adanya kecemburuan sosial para pekerja.

Dimana kompensasi ini adalah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja bagi karyawan yang dipekerjakan pada salah satu bentuk organisasi.

Demikian halnya dimana suatu perusahaan sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat dan gairah kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas. Setiap karyawan perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tentunya menginginkan imbalan, dimana ini sebagai hasil jerih payah

yang telah diberikan kepada perusahaan, atau dalam artian apa yang telah mereka kerjakan harus dihargaisesuai dengan pengorbanan. Oleh karena itu apabila daya perangsang yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan para karyawannya, maka peningkatan produktivitas mustahil dapat diwujudkan. Hal yang terpenting adalah jangan sampai tujuan karyawan dan perusahaan tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Pimpinan perusahaan dalam menggerakkan para bawahannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada gairah kerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi beban anggota organisasi . tidak terkecuali pada CV. ALMIRA FIANTY jika menginginkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, maka harus dapat mengatasi masalah masalah yang timbul dan yang menghambat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

- 1). CV. ALMIRA FIANTY didirikan oleh Bp Gusti Lesmana dan Ibu Adinda maya husaini pada sekitar tahun 2015, dikota Banjarmasin. Bp lesmana dan ibu maya merintis usaha ini benar benar mulai dari bawah , sebelum sebesar CV. ALMIRA FIANTY sekarang ini . kalau melihat perkembangan diBanjarmasin, strategi CV. ALMIRA FIANTY boleh saya menamainya jurus baru menghadapi serangan serta trik bertahan setelah krisis. Kita tunggu trik trik selanjutnya dari manajemen almira fianty seiring berlangsungnya waktu yang akan datang, semoga usahanya

tambah barokah dan berkembang khususnya di daerah Banjarmasin kalsel ini.

- 2). Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan CV. ALMIRA FIANTY diperlukan usaha usaha antara lain meningkatkan nilai insentif material yaitu meningkatkan nilai gaji karyawan administrasi dan personalia dengan gaji terendah diatas UMR, memperbesar peluang untuk mendapatkan intensif dengan nilai yang lebih dari 10% s/d 25% dari gaji pokok.
- 3). Insentif non material yaitu memberikan kesempatan untuk maju, menempatkan bekerja pada tempat yang tepat, lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan persaingan yang sehat, memenuhi kebutuhan rohani.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani.2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Melayu S.P.2004, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P.2003, *Managemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Toko Gunung Agung.

Herjanto.Eddy, 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta PT Grasindo

Mas Agung. Martoyo, Susilo.2004, *Filsafat Administrasi*. Jakarta

Managemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia. Sarwoto, 2005. *Dasar-dasar Organisasi dan Managemen*. Jakarta: Ghalia Thoha, Miftah,2003.

Nitisemito, Alex S, 2005. *Managemen Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE

Tullus, Agus Muhammad.2005, *Prilaku Organissasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.