

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JAMKRIDA KALIMANTAN SELATAN**

Zahratun Nisa¹, Hj.Erni Alfisah², Apriya Santi³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0197

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1124066801

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1104047701

Email : zahratunnisa0903@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamkrida Kalimantan Selatan yang selama ini berjalan, (2) Bagaimana seharusnya pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan dekriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan, observasi serta dokumentasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan (1) Sistem insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa insentif material dan non material berupa bonus, jaminan sosial, penghargaan dan pelatihan kerja. Sedangkan hal yang menjadi pendorong kinerja karyawan adalah kualitas karyawan, kuantitas karyawan, serta kehadiran atau kedisiplinan karyawan. Adanya pemberian insentif mampu menambah semangat kerja yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi, menambah loyalitas, disiplin, serta tanggung jawab terhadap jabatan, serta yang paling penting mampu meningkatkan kinerja para karyawan, (2) Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program pemberian insentif yang diterapkan oleh PT.Jamkrida Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dari karyawan-karyawannya, namun masih perlu diadakannya riset lebih lanjut untuk lebih dapat meningkatkan efektivitas insentif perusahaan. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the provision of incentives in an effort to improve the performance of employees of PT.Jamkrida Kalimantan Selatan which has been running so far, (2) How should incentives be given in an effort to improve the performance of PT.Jamkrida Kalimantan Selatan employees. This research method uses a qualitative descriptive approach. Data collection techniques in the form of direct interviews with company leaders and employees, observation and documentation. The results of the study show (1) The incentive system provided

by the company to its employees is in the form of material and non-material incentives in the form of bonuses, social security, awards and job training. Meanwhile, the things that drive employee performance are employee quality, employee quantity, and employee attendance or discipline. The existence of incentives is able to increase the morale of greater work in improving performance, increase loyalty, discipline, and responsibility towards the position, and most importantly can improve the performance of employees, (2) By looking at the results of the analysis which shows that the incentive program implemented by PT.Jamkrida Kalimantan Selatan has been going well in accordance with the needs of its employees, but further research is still needed to be able to increase the effectiveness of company incentives. For this reason, the company is expected to be able to maintain and improve the policy of providing incentives in an effort to improve employee performance.

Keywords: Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi yang semakin berkembang membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang demikian ketat dalam bidang pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Kondisi ini menuntut agar setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan dalam bidang yang sejenis.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya, salah satu cara agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan balasan jasa berupa pemberian insentif.

Insentif sengaja diberikan kepada para karyawan agar didalam diri mereka akan timbul semangat kerja yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap

jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan. Bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

PT. Jamkrida Kalimantan Selatan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang usaha penjaminan kredit bagi para UMKMK. Manajemen PT.Jamkrida Kalimantan Selatan menerapkan kebijakan insentif kepada karyawan-karyawannya, sistem pemberian insentif yang diterapkan PT. Jamkrida Kalimantan Selatan yaitu berupa insentif material dan non material hal tersebut dilakukan agar mendorong kinerja karyawannya.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

“ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMKRIDA KALIMANTAN SELATAN”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, yaitu digunakan

untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi),

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan melakukan kunjungan dan pengamatan langsung di PT. Jamkrida Kalimantan Selatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati objek penelitian. Data observasi diperoleh secara langsung meliputi observasi aktivitas secara detail seperti keadaan objek, tingkah laku, perilaku manusia dan interaksi manusia secara keseluruhan yang bisa peneliti amati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dan Hasil Pembahasan Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya pemberian insentif merupakan salah satu bentuk perhatian dari pihak perusahaan yang bisa memberikan dorongan positif untuk karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang otomatis memiliki dampak terhadap eksekusi, keberlangsungan serta kemajuan perusahaan. Perusahaan juga harus mengetahui kebutuhan karyawan-karyawannya, dengan adanya kebutuhan

seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan yang membantu dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 13 April 2022. PT.Jamkrida Kalimantan Selatan terlihat bahwa dengan diberikannya insentif berupa bonus, penghargaan, jaminan kesehatan serta pelatihan kerja terhadap karyawan ternyata dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sehingga sistem pemberian insentif yang berjalan selama ini pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan yang berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu berupa:

1. Bonus

Bonus merupakan salah satu jenis insentif material berupa uang dalam nilai nominal tertentu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas dedikasinya atau jasa terhadap perusahaan dengan harapan dengan diberikannya bonus maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Bonus diberikan perusahaan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan bila mana penjaminan mencapai target yang ditetapkan perusahaan, pemberian insentif bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap 3 bulan sekali sebesar 1 bulan gaji.

Bonus selanjutnya yang ada pada perusahaan PT.Jamkrida Kalimantan selatan yaitu apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja atau lembur dengan ketentuan waktu lembur yang menjadi persoalan yaitu karyawan disebut melakukan kerja lembur apabila telah melaksanakan pekerjaannya dengan waktu yang dihitung 3 jam setelah jam kerja normal berakhir. Ini yang menjadi salah satu persoalan sistem pemberian insentif yang terjadi dalam perusahaan. Seharusnya perusahaan menyesuaikan aturan jam lembur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yang berisikan bahwa jam lembur yang seharusnya maksimal 4 jam sehari, dan jam lembur mulai dihitung setelah jam kerja normal berakhir, sedangkan pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan jam kerja lembur dihitung setelah 3 jam waktu kerja normal berakhir, sehingga jika dalam peraturan undang-undang sudah mencapai 4 jam tetapi dalam hitungan aturan perusahaan hanya berjalan 1 jam. Sehingga dapat dihitung waktu kerja lembur perusahaan tersebut tidak memenuhi aturan yang sesuai dengan Peraturan Undang-Undang.

2. Jaminan Sosial

Dalam hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 13 April 2022. Selanjutnya insentif material yang diberikan yaitu jaminan sosial yang berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan juga diberikan perusahaan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan kepada seluruh karyawannya.

3. Pemberian Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan, insentif non material yang ada pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan yaitu berbentuk dalam penghargaan berupa piagam dan sertifikat. Pemberian penghargaan oleh perusahaan diberikan kepada karyawan yang dianggap berprestasi, yaitu pada karyawan yang mampu memenuhi target dari penjaminan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dalam pemberian penghargaan berupa piagam atau sertifikat mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang telah dilakukan.

4. Pemberian Pelatihan Kerja

Dalam hasil wawancara yang dilakukan penulis mendapatkan pernyataan dari

Bapak Zahrani selaku pimpinan perusahaan, yaitu:

“Pelatihan kerja diberikan kepada karyawan untuk mendukung kompetensinya jadi perusahaan ini memang dianjurkan mengadakan pelatihan kerja, dari beberapa divisi yang ada di perusahaan divisi dari akuntansi diwajibkan atau di khususkan mengikuti training atau seminar setiap satu tahun sekali, bagian akuntansi tersebut diberikan pelatihan khusus tentang tata cara penyelenggaraan tata pembukuan dan catatan transaksi. Dikarenakan dalam tiap tahun ada pembaharuan mengenai pembukuan tersebut.”

hal tersebut juga menjadi persoalan dalam sistem pemberian insentif dalam perusahaan dikarenakan bahwa pemberian pelatihan kerja hanya dilakukan sekali dalam setahun saja, alangkah lebih baiknya pemberian pelatihan kerja dilakukan secara terencana seperti 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali hal itu akan mampu menunjang kualitas karyawan yang ada di PT.Jamkrida Kalimantan Selatan. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan kerja kepada karyawan berprestasi saja atau lebih khususnya kepada divisi akuntansi saja, namun juga perlu sesekali diberikan pelatihan kerja kepada karyawan yang potensial agar dapat menambah motivasi untuk bisa produktif secara optimal.

Selain dengan pemberian insentif yang telah diterapkan perusahaan kepada karyawan-karyawannya. PT.Jamkrida Kalimantan Selatan dalam perancangan pelaksanaan program insentif yang tepat mereka telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hendry dalam Oktaviana (2017). Berikut penjelasannya:

1. Sederhana, aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti. Sistem pemberian insentif yang ada di PT.Jamkirda Kalimantan Selatan telah dimuat dalam kebijakan perusahaan. Aturan sistem insentif bagi pegawai tetap dan non tetap sama. Hanya saja kriteria-kriteria yang berbeda karena tergantung dari pekerjaan masing-masing pegawai.
2. Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif. PT.Jamkrida mengadakan rapat setiap akhir bulan untuk mereview progres yang sudah tercapai dan akan di capai selanjutnya, di dalam pertemuan tersebut selalu dibahas tentang bagaimana mencapai target agar mereka dapat memperoleh insentif.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif). Dalam pelaksanaan tugas masing-masing, semua pegawai diberikan kesempatan untuk berprestasi, tidak ada batasan jika ada kemauan yang tinggi dari pegawai. Pimpinan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan mengapresiasi tinggi bagi pegawai yang berprestasi dengan memberikan insentif baik berupa bonus atau reward.
4. Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

Bagi perusahaan seperti halnya PT.Jamkrida Kalimantan Selatan kinerja karyawan sangatlah penting karena mampu menciptakan jasa yang lebih baik, hal ini mampu meningkatkan daya saing perusahaan, menunjang perkembangan perusahaan karena dengan meningkatkan

kinerja karyawan, perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar. Adapun kinerja karyawan yang terdapat pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan antara lain:

1. Kualitas

Dalam hasil penelitian yang dilakukan penulis berikut hasil wawancara dengan Bapak Zahrani selaku pimpinan perusahaan mengenai kualitas karyawan “Dalam perusahaan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan seharusnya latar belakang pendidikan haruslah sesuai dengan jabatan pekerjaan, akan tetapi hanya dalam bidang-bidang tertentu saja yang latar belakangnya sesuai dengan jabatan yang diemban, misalnya bagian divisi akuntansi karyawan yang bekerja dalam bidang divisi akuntansi tersebut memang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Akan tetapi ada sebagian dari divisi-divisi lain yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya.”

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah produktivitas yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan tersebut berupa jumlah jaminan yang dihasilkan. Berdasarkan komentar Bapak Zahrani selaku pimpinan yaitu “perusahaan kuantitas atau produktivitas yang dihasilkan dalam tiga bulan terakhir yaitu pada bulan januari hingga maret 2022 mengalami peningkatan walaupun belum mencapai target perusahaan yang ditetapkan”.

3. Kehadiran

Dalam hasil peneliatan yang dilakukan penulis mendapatkan bahwa karyawan PT.Jamkrida Kalimantan selatan selalu hadir tepat waktu hal tersebut didapat dalam wawancara dari Bapak Zahrani selaku pimpinan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan, yaitu “Karyawan-karyawan disini selalu datang tepat waktu, dikarenakan perusahaan selalu melakukan pengawasan serta saya sebagai pimpinan selalu mencerminkan kedisiplinan yaitu selalu datang sebelum jam kerja dimulai. Hal tersebut membuat para karyawan juga termotivasi untuk datang tepat waktu, dan untuk karyawan yang tidak masuk kerja mereka selalu memberikan kabar dan alasannya”.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu :

1. Pada PT.Jamkrida Kalimantan Selatan ditemukan bahwa dalam pelaksanaan pemberian insentif sudah dengan tahap yang baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Sistem pemberian insentif yang ada di PT.Jamkrida Kalimantan Selatan meliputi insentif material meliputi kinerja, target pencapaian (bonus), lembur, dan jaminan sosial. Serta insentif non material yang meliputi pemberian penghargaan dan pelatihan kerja.

3. Pada peraturan jam kerja lembur yang ditetapkan perusahaan kiranya belum dapat memenuhi standar dari peraturan Undang-undang yang telah berlaku.
4. Pemberian insentif berupa pelatihan kerja yang hanya dilaksanakan dalam sekali dalam setahun serta hanya dilaksanakan pada karyawan tertentu dan divisi tertentu
5. Tidak adanya insentif non material berupa hiburan atau jalan-jalan untuk karyawan yang diberikan perusahaan
6. Dari hasil analisis, diperoleh bahwa sistem insentif yang diberikan khusus kepada para karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mereka juga merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan perusahaan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan.

SARAN

Dalam hasil analisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT.Jamkrida Kalimantan Selatan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program pemberian insentif yang diterapkan oleh PT.Jamkrida Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu diadakannya riset lebih lanjut untuk lebih dapat meningkatkan efektivitas insentif perusahaan. Untuk itu perusahaan diharuskan mampu meningkatkan kebijaksanaan pemberian insentif sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk meingkatkan kinerja karyawan pimpinan hendaknya selalu memperhatikan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal pemberian insentif. Hal ini perlu dilakukan sebab tunjangan-tunjangan seperti insentif merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang menyebabkan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan peraturan jam kerja lembur karyawan sesuai dengan Undang- Undang Cipta Kerja.
4. Perusahaan sebaiknya mampu memprogramkan pelatihan kerja secara terencana, serta memberikan pelatihan kerja kepada karyawan-karyawan yang berpotensi agar lebih bekerja secara optimal.
5. Perusahaan perlu mengadakan liburan jalan-jalan untuk para karyawan agar lebih bisa terjalannya keharmonisan antar karyawan dan atasan.
6. Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karywan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haidar, M., (2020). *Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Tiga Jaya*.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daa Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 63

Mangkunegara Anwar Prabu. (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Aditama, Bandung

Oktaviani, N., (2021). *Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Toko Graha Herbal Mart Banjarmasin*.

Reza, M., (2020). *Analisis Kebijaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT.Utama Megah Sentosa Bersaudara di Banjarmasin*.