

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR BINTANG SAMUDRA
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Muhammad Syaifullah Yusuf ¹, Aida Vitria ², Muhammad Hadini ³

Management, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 17310852

Management, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 060407234

Management, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 110 603 7801

Email :syaifullahyusuf@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa : (1) pemberian insentif terhadap peningkatan kerja karyawan PT. Sinar Bintang Samudra Banjarmasin, (2) faktor-faktor dalam pemberian insentif yang diberikan terhadap karyawan PT. Sinar Bintang Samudra Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pemberian insentif pada karyawan PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin terbagi menjadi 3 bagian yaitu: upah insentif mingguan dengan hitungan perjamnya sebanyak Rp 30,000,-, upah insentif lembur dan tunjangan hari raya (THR) yang diberikan sebanyak 1 bulan gaji untuk karyawan lama dan 50% dari gaji untuk karyawan dibawah 3 bulan masa kerja. (2) Terdapat 3 faktor dalam pemberian insentif yang diberikan yaitu : Kebijakan perusahaan, salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik secara maksimal, dan terjadi pencapaian target perusahaan.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Kerja Karyawan, PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) the provision of incentives to increase the work of employees of PT. Sinar Bintang Samudra Banjarmasin, (2) the factors in providing incentives given to employees of PT. Sinar Bintang Samudra Banjarmasin.

The design of this research is a qualitative research and is a descriptive study using data collection techniques of observation, interviews, and documentation.

The results showed (1) The provision of incentives to employees of PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin is divided into 3 parts, namely: weekly incentive wages with an hourly count of IDR 30,000, overtime incentive wages and holiday allowances (THR) given as much as 1 month's salary for old employees and 50% of salary for employees under 3 months of service. (2) There are 3 factors in the provision of incentives, namely: Company policy, a form of appreciation for employees who have completed their duties optimally, and achieving company targets.

Keywords: Giving Incentives, Employee Work, PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Saat ini kebutuhan akan pengelolaan kinerja yang baik dirasakan semakin penting di berbagai perusahaan untuk mendorong motivasi dan komitmen serta mengembangkan kinerja para karyawan. Karena suatu penilaian pekerjaan yang baik juga akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional

(imbalan), seperti bonus/insentif, kenaikan gaji ataupun promosi bagi karyawan. Berbagai ganjaran tersebut pada akhirnya akan memuaskan tujuan pribadi karyawan. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Pemberian insentif merupakan bentuk pemberian yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut

cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu

Insentif dapat diterima apabila karyawan mendapatkan jam pekerjaan yang lebih ataupun mendapatkan sebuah pekerjaan yang didapat diluar tugas atau tanggung jawab utama dalam perusahaan.

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis tertarik

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan April hingga Agustus. Yang bertempat di PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin yang berlokasi di Jl. Mayjend Sutoyo S, Gang H. Sani No. 35 RT. 005 RW. 001 Telp. 0511.6724127 Banjarmasin 70117 Kalimantan Selatan.

3. Teknik Pengumpulan Data

sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Pemberian insentif dapat berupa uang yang diberikan secara berlebih diluar dari gaji utama karyawan. untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG SAMUDRA BANJARMASIN”

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Studi pendahuluan : Studi yang dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai objek penelitian secara garis besar.
- 2) Studi lapangan / observasi : Studi yang dilakukan dengan melakukan peninjauan langsung kepada pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang konkret dari pembahasan.
- 3) Studi kepustakaan : Studi yang dilakukan dengan menggunakan literatur dan referensi yang berkaitan dengan topik penelitian agar mendapatkan pengetahuan secara teoritis untuk melengkapi data

yang diperoleh dari survei lapangan.

- 4) Teknik wawancara : Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan berbagai pertanyaan kepada responden dan mencatat atau merekam jawaban responden.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan langkah analisa dimulai dengan cara mempelajari seluruh data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah semua dipelajari dan ditelaah maka langkah selanjutnya adalah reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataannya diperlukan. Kemudian menyusun dalam satuan – satuan. Satuan itu kemudian dikategorikan pada langkah selanjutnya. Tahap akhir analisa ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Juni 2021 dengan bapak Nanang Rahman selaku direktur utama PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin

yang disampaikan secara deskriptif, pemberian insentif dilakukan berdasarkan pada pencapaian jam kerja karyawan. Di mana karyawan bekerja lebih lama dari jam kerja wajib yang mereka dapat berupa upah dalam hitungan Rp 30.000 perjam. Beliau juga mengatakan bahwa mengenai insentif ini ada diberikan kartu pemberian insentif yang dimiliki oleh masing-masing karyawan agar mudah dalam penghitungan pemberian insentif kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut pemberian insentif yang diberikan sudah sejalan dengan Hasibuan (2017: 32) yang mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Pemberian insentif yang diberikan merupakan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan juga telah menetapkan aturan dalam pemberian insentif kepada

karyawan. Adapun contoh pemberian insentif yang diterangkan oleh bapak direktur utama sebagai berikut :

Kelebihan jam kerja karyawan ditambahkan dengan gaji pokok perbulan. Sebagai contoh pada karyawan bidang administrasi :

- 1) Gaji Pokok selama 8 jam kerja wajib yaitu Rp 2.300.000,-
- 2) Upah insentif perjam yaitu Rp 30.000,-
- 3) Kelebihan jam kerja 2 jam.
- 4) Maka karyawan mendapatkan upah insentif sebesar = Rp 30.000 x 2 jam Rp 60.000,-

Total gaji yang diterima yaitu Rp 2.300.000 + Rp 60.000 = Rp 2.360.000,-

PEMBAHASAN

Analisis Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin

Ketentuan dalam aturan pemberian insentif dapat dilakukan oleh seluruh karyawan yang telah bekerja melebihi jam kerja normal setiap harinya. Kelebihan adanya pemberian insentif ini, karyawan mendapatkan upah berlebih diluar gaji pokok yang didapatkan setiap bulannya. Pada PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin ini sistem pemberian insentif memiliki

kelebihan yaitu setiap karyawan dapat mengambil upah per minggu sehingga mereka tidak perlu menunggu waktu pemberian gaji dibagikan. Hal tersebut merupakan pertimbangan yang telah dilakukan sebelum ditetapkannya aturan pemberian insentif kepada karyawan dengan tujuan agar kebutuhan-kebutuhan mereka dapat tercukupi selama bekerja pada perusahaan dan dapat menjadikan sebuah motivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan dilihat dari banyaknya jam kerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dalam pekerjaannya. Hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin mengenai pemberian insentif, dia menjawab bahwa pemberian insentif merupakan salah satu penyemangat mereka dalam bekerja. Tidak hanya untuk dia pribadi melainkan karyawan yang lain juga merasakan semangat bekerja ketika mendapatkan jam kerja berlebih karena mengingat akan mendapatkan insentif.

Hasil wawancara dengan bapak direktur utama PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin beliau mengungkapkan bahwa insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi

karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Beliau selalu mengevaluasi pekerjaan seluruh karyawannya dan membandingkan antara pekerjaan saat sebelum pandemi dan selama pandemi. Beliau mengatakan bahwa memang benar adanya penurunan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Namun beliau tetap memutar cara bagaimana agar kinerja karyawan tetap terus meningkat agar prestasi perusahaan juga tetap terus meningkat. Hal yang disampaikan sejalan dengan Martoyo (2015) yang mengatakan bahwa pengupahan insentif adalah pemberian upah yang ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan perhitungan insentif PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin besarnya insentif dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan dan keadilan, hal ini sesuai dengan teori faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang dikemukakan oleh Handoko (2002: 56) yaitu kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan, dan evaluasi jabatan. Namun di PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin tidak memberikan besarnya insentif berdasarkan lama kerja, kebutuhan, dan evaluasi jabatan. Karena besarnya insentif untuk

masing-masing karyawan berdasarkan jumlah jam kerja yang diperolehnya. Semakin banyak jam kerja yang di peroleh maka semakin besar pula insentif yang diberikan.

Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan, PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pembelajaran, antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan dan workshop baik secara internal maupun secara eksternal bekerjasama dengan lembaga pendidikan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan kinerja, pengelolaan resiko, budaya perusahaan serta profesionalitas. PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan berdasarkan pencapaian kinerja secara adil dan objektif. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dalam membina, memotivasi dan membangun loyalitas karyawan. Setiap tahunnya, perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan

yang berprestasi dalam mendukung pencapaian kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pemberian insentif pada karyawan PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin terbagi menjadi 3 bagian yaitu: upah insentif mingguan dengan hitungan perjamnya sebanyak Rp 30,000,- yang bisa diambil setiap minggu atau digabung pada saat pemberian gaji, upah insentif lembur dengan kata lain bonus dari menjadi tim sebuah proyek yang dilakukan oleh perusahaan dan tunjangan hari raya (THR) yang diberikan sebanyak 1 bulan gaji untuk karyawan lama dan 50% dari gaji untuk karyawan dibawah 3 bulan masa kerja.
2. Pemberian insentif yang diberikan terhadap karyawan PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin ini secara umumnya dilihat dari :
 - 1) Kebijakan perusahaan
 - 2) Salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik secara maksimal.
 - 3) Terjadi pencapaian target perusahaan.

Dilihat dari kinerja karyawan dari pemberian insentif setiap tahunnya terlihat adanya penurunan, hal tersebut karena faktor utama yaitu pandemi covid-19 dan sistem pemberian insentif

menjadi kurang efisien untuk karyawan.

Saran

- 1) PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin dapat meningkatkan insentif dan menentukan minimal kelebihan jam kerja agar mendapatkan kelipatan sehingga karyawan lebih memaksimalkan kinerja.
- 2) PT. Sinar Bintang Samudera Banjarmasin dalam hal pemberian Insentif pada Karyawan Tetap dinilai Cukup Baik, namun agar kiranya dapat di tingkatkan lagi mengingat pentingnya menjaga kepuasan pekerja yang ada pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Yusuf, Burhauddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal. Dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Siswanto Satrohadiwiyo. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Hadari Nawawi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

