

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Rizka Della Cahyani¹⁾

rizkadellacahyani@gmail.com

Yufita Sri Rejeki²⁾

yufitasrirejeki86@gmail.com

Kezia Abigail Sousia³⁾

Keziasousia28@gmail.com

Sekar Arum Larasati⁴⁾

sekaralarasati1511@gmail.com

Angelina Putri Rahayu⁵⁾

nglnrahayu@gmail.com

Saridawati Saridawati⁶⁾

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika, Ciputat, Tangerang Selatan, Indonesia

Abstrak : *Intensive compensation for employees is an achievement that is in conflict with the use of energy or compensation for services performed by the workforce. By paying employees, they will gain financial and non-financial benefits, compensation will encourage employees to analyze their work well so that their skills improve. The higher the salary a company offers its employees, the greater the employee's efforts to improve their performance. Compensation is an important thing that companies must provide fairly to their employees, both financial and non-financial. Employees need to be given compensation such as bonuses, allowances, a comfortable working environment, and work that can demonstrate their abilities so that the employee can provide the best results for the company. One of the aims of this research is to determine the effect of financial compensation on employee performance. The success achieved by a company cannot be separated from the important role of the human resources department. Therefore, the company is committed to developing a highly skilled workforce who has the agility and mindset to continue to develop and appreciate the company's values, to lead the business in the context of industrial development, to evaluate employee performance based on respondents' perceptions independently. This is done by a company with the aim of maintaining good service quality at this time, by evaluating it based on employee perceptions..*

Keywords : *Compensation, Employee Performance,*

Abstrak : Kompensasi Insentif pada karyawan merupakan suatu prestasi yang bertentangan dengan penggunaan energi atau kompensasi atas jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja. Dengan membayar pegawai akan memperoleh keuntungan finansial dan non finansial, kompensasi akan mendorong pegawai menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga keterampilannya meningkat. Semakin tinggi gaji yang ditawarkan suatu perusahaan kepada karyawannya, maka semakin besar pula upaya karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan perusahaan secara wajar kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial. Karyawan perlu diberikan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuannya agar karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Kesuksesan yang diraih suatu perusahaan tidak lepas dari peran penting departemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan tenaga kerja berketerampilan tinggi yang memiliki ketangkasan serta pola pikir untuk terus mengembangkan dan mengapresiasi nilai-nilai pada perusahaan, untuk memimpin bisnis dalam konteks perkembangan industry, untuk mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan persepsi responden secara mandiri. Hal ini dilakukan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menjaga kualitas pelayanan yang baik saat ini, dengan cara mengevaluasi berdasarkan persepsi karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dalam konteks teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang pesat serta persaingan bisnis yang semakin ketat, keamanan menjadi salah satu prioritas perusahaan untuk tetap menjaga keberlangsungan usahanya. Untuk menghindari adanya risiko kejahatan dan pelanggaran, perusahaan mengalokasikan sumber daya manusia yang tersedia untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan kelancaran kegiatan perusahaan. Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi finansial, serta kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain. pegawai juga membutuhkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuannya dan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Anis, Nandiroh, & Supriyanto, 2007). Di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien (Hasibuan, 2005).

Kompensasi menjadi salah satu keperluan utama seorang karyawan. Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, sebuah kompensasi harus merata dan adil. Kompensasi dapat didefinisikan seperti jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan karena telah melakukan pekerjaannya bersama baik. Balas jasa ini dapat diberikan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan. Tujuan kompensasi ini adalah untuk mendorong karyawan untuk terus berkontribusi pada kemajuan dan kemajuan perusahaan dan menaikkan komitmen mereka. "Kemitraan antara karyawan dan bisnis di mana kompensasi diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap bisnis", kata (Silaswara et al. 2021, 92).

Dengan menetapkan tujuan, pemimpin bisnis menetapkan prosedur operasional standar (SOP). Prosedur operasi standar ini ditetapkan agar setiap karyawan mengetahui dengan baik tugas yang harus mereka lakukan di setiap area tempat mereka bekerja. Untuk memaksimalkan prosedur operasi standar ini, seluruh karyawan perusahaan harus memperhatikan dan peduli terhadap lingkungan kerjanya dan perusahaan juga harus memahami apa yang dibutuhkan karyawan dengan cara memberikan insentif kepada mereka. Dengan cara ini, karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya kinerja untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dinilai kurang terhubung oleh karyawan. Misalnya hubungan atasan dengan bawahan dan rekan kerja. Nah, , tidak jarang

karyawan terkadang merasa bingung jika kesulitan menjelaskan aktivitas profesionalnya. Sedangkan terkait isu , hingga saat ini insentif masih diberikan atas dasar kedekatan antara atasan dan bawahan, bukan atas dasar senioritas dan hasil kerja. Oleh karena itu, banyak karyawan terkadang merasa tidak puas dengan insentif yang ditawarkan saat ini. Selain itu, karena takut kepada atasannya, tidak jarang para karyawan hanya pasrah dengan kondisi yang ada.

Hanya pekerja yang berkualifikasi tinggi yang dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat menjadi pemicu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika Kinerja Perusahaan menunjukkan ketidak profesional dalam melayani nasabah maka banyak nasabah yang sering mengeluhkannya. Penyebabnya adalah sebagian pegawai tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan transmisi informasi. Akibatnya, banyak pelanggan yang mengeluhkan kurangnya komunikasi sehingga membuat mereka tidak puas dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan menjadi fokus utama departemen keamanan dalam membantu Perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dari uraian diatas, Maka rumusan masalah “Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan”.

Tujuan Penelitian

Dari Latar belakang dan Rumusan masalah diatas, Maka penulis menganalisis data dan memberitahukan bahwa “Pengaruhnya Kompensasi Intensfi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan”.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini kami menggunakan metode penelitian pengumpulan data dan analisis data.Uraian metode tersebut adalah sebagai berikut :

1. Metode Kualitatif

Yang Dimana kita menggunakan metode kualitatif sebagai bahan penelitian kami untuk menganalisa dan mengumpulkan data dari hasil riset yang kemudian dianalisis. Dalam hal ini, hasil riset berasal dari pengisian kuisisioner.

2. Metode Kuantitatif

Secara spesifik penelitian dilakukan dengan membaca, mengumpulkan dan mempelajari dokumen literatur, serta artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Analisis Kompensasi Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan

Hasil dari analisis data yang diperoleh dari metode kualitatif berasal dari pengisian Kuisisioner dengan 5 soal pertanyaan kepada 30 responden. Maka dibawah ini akan dijelaskan hasil dari riset kuisisioner yang sudah terjawab sebagai Berikut :

Tabel 1 Usia Responden

Usia	Jumlah Reponden	Presentasi
19-25 tahun	24	77,4%
26-30 tahun	5	16,1%
>31 tahun	2	6,5%
Jumlah	31	100%

Sumber : Kuisisioner

Pada tabel diatas kita melihat analisis dari hasil riset Kuisisioner dari 3 kelompok dalam usia responden,ada 24 orang dalam usia antara 19-25 tahun, Pada usia sekitaran 26-30 responden usia memiliki 5,Dan responden pada usia lebih dari 30 Tahun keatas memiliki 2 orang.Maka mayoritas usia responden yang telah mengisi Kuisisioner pada Tingkat usia 19-25 tahun dengan presentase 77,4%.

Tabel 2 Dengan Pemberian Insentif bisa meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan

Penilaian Karyawan	Jumlah Reponden/Karyawan	Presentasi
Sangat Setuju	21	67,7%
Setuju	10	32,3%
Tidak Setuju	0	-
Jumlah	31	100%

Sumber : Kuisisioner

Pada tabel diatas menunjukan hasil kusioner pengaruhnya pemberian insentif pada karyawan agar bisa meningkatkan produktivitas mereka dengan

Mayoritas sangat setuju memiliki 21 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 67,7%. Hasil setuju memiliki 10 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 32,3%. Dan bisa dilihat dimana hasil tingkat presentase terbanyak dengan pemberian insentif kepada karyawan sangat berpengaruh untuk menghasilkan produktivitas pada Perusahaan, Dari hasil Kusioner tersebut.

Tabel 3 Karyawan Tidak Mendapatkan Insentif Yang Memuaskan pada Perusahaan

Penilaian Karyawan	Jumlah Reponden/Karyawan	Presentasi
Semangat	17	54,8%
Tidak Semangat	14	45,2%
Jumlah	31	100%

Sumber : Kusioner

Pada tabel diatas menunjukan hasil kusioner tentang karyawan tidak mendapatkan insentif yang memuaskan .

Mayoritas karyawan yang mengisi biasa saja memiliki 17 responden karyawan dan hasil dari presentase sebesar 54,8%. Hasil dari yang mengisi kinerja menurun memiliki 14 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 45,2%. Dan bisa dilihat dari presentase tersebut bahwa pemberian insentif yang tidak memuaskan sangat berpengaruh bagi karyawan dan juga perusahaan.

Tabel 4 Kelayakan Insentif Terhadap Waktu dan Tenaga Kerja Bagi Karyawan Di Perusahaan

Penilaian Karyawan	Jumlah Reponden/Karyawan	Presentasi
Sangat Setuju	17	54,8%
Setuju	13	41,9%
Tidak Setuju	1	3,2%
Jumlah	31	100%

Sumber : Kusioner

Pada tabel diatas menunjukan dari kelayakan insentif yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan waktu dan tenaga kerja yang sudah dikorbankan oleh karyawan mereka, mak dalam hasil riset tersebut sudah terjawab oleh beberapa responden, Hasil dari yang mengisi sangat setuju memiliki jumlah 17 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 54,8 %. Hasil dari mengisi respon setuju memiliki 13 responden dengan selisih 4 responden karyawan pada pemilihan sangat setuju dengan presentasi sebesar 41,9%. Dari hasil tersebut bisa dilihat

insentif yang diberikan oleh perusahaan cukup memuaskan kepada karyawan yang mengorbankan waktu & tenaga kinerja mereka.

Tabel 5 Pembayaran Insentif Yang Tidak Sesuai Kepada Karyawan di Perusahaan

Penilaian Karyawan	Jumlah Reponden/Karyawan	Presentasi
Sangat puas	0	-
Tidak Puas	6	19,5%
Sangat tidak Puas	25	80,5%
Jumlah	31	100%

Sumber : Kusioner

Pada tabel diatas menunjukkan hasil kusioner tentang pembayaran insentif yang tidak sesuai kepada karyawan.

Mayoritas karyawan yang mengisi sangat tidak puas memiliki 25 responden karyawan dan hasil dari presentase sebesar 38,7 %. Hasil dari yang mengisi Tidak Puas memiliki 6 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 19,5 %. Dan yang mengisi sangat tidak puas memiliki 25 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 80,5 %. Bisa dilihat dari persentase respon karyawan tersebut bahwa pembayaran insentif yang tidak sesuai kepada karyawan sangat berpengaruh, karena tenaga kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan tidak mendapatkan pembayaran insentif yang sesuai.

Tabel 6 Seberapa Efektif Program Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan

Penilaian Karyawan	Jumlah Reponden/Karyawan	Presentasi
Sangat Efektif	25	80,60%
Efektif	6	21,40%
Tidak Efektif	-	-
Jumlah	31	100%

Sumber : Kusioner

Pada tabel diatas menunjukkan hasil kusioner tentang seberapa efektif program insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mayoritas karyawan yang mengisi sangat efektif memiliki 25 responden karyawan dan hasil dari presentase sebesar 80,6%%. Hasil dari yang mengisi efektif memiliki 7 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 21,4%. Dan yang mengisi tidak efektif memiliki 0 responden karyawan dan hasil presentase sebesar 0%. Bisa dilihat dari persentase respon karyawan tersebut seberapa efektif program insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat efektif karena karyawan

yang diberikan insentif merasa kinerja yang dirinya berikan kepada perusahaan mendapatkan reward yang sesuai dengan kinerja yang mereka berikan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validasi

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur validnya suatu instrument. Sugiyono (2009:137) menyatakan bahwa suatu hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan pada data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti. Uji Validitas ini dibantu dengan SPSS. Berikut adalah hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7

Uji Validasi Pertanyaan Terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

(X) No Item Pengaruh Insentif	(R) Hitung	(R) Tabel	Siknifikansi	Keterangan
X1	.926	0.348	.000	Valid
X2	.934		.000	Valid
X3	.577		.001	Valid
(Y) No Item Kinerja Karyawan	(R) Hitung		Siknifikansi	Keterangan
Y1	.879		.000	Valid
Y2	.743		.000	Valid

Sumber : *Data Olahan SPSS Penelitian, 2024*

Pada tabel diatas menunjukkan hasil dari uji validitas terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bisa dilihat bahwa pada tabel diatas nilai X1, X2,X3, Y1, dan Y2 memenuhi kriteria, dimana X1, X2, X3, Y1 dan Y2 tersebut mempunyai nilai korelasi diatas 0,348 maka pertanyaan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,348.

Tabel 8

Uji rentabilitas untuk mengukur konsistensi variable penelitian. Suatu variable dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas yang paling umum digunakan adalah koefisien Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas yang baik disarankan memiliki nilai cronbach's alpha lebih atau sama dengan 0,6. Keandalan instrument dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha, untuk nilai 0,9 memiliki keandalan sangat baik (Taherdoost, 2018).

Tabel 8

Uji Validitasi variabel Terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan

Variabel	Jumlah Responden	Cronbach's Alpha	No of item
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	31	.878	5

Sumber : *Data Olahan SPSS Penelitian, 2024*

Pada tabel diatas adalah uji reliabilitas untuk kuesioner pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan menunjukkan hasil yang baik pada 1 jumlah sampel yang berisi 31 responden. Kuesioner Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan diperusahaan dapat dikatakan valid dengan nilai keandalan sedang, artinya kuesioner mampu memberikan hasil yang cukup stabil. Uji reliabilitas untuk kuesioner Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan diperusahaan dengan 1 jumlah sampel yang berisi 31 responden dan mendapatkan hasil nilai cronbach's alpha sebesar 0,878.

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk kuesioner pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik pada jumlah responden 31. Kuesioner ini juga memiliki nilai keandalan yang sedang, artinya cukup stabil dalam mengumpulkan data.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari hasil uji validitas dan reabilitas , dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang digunakan untuk pengujian validitas dan rentabilitas pada koesioner akan menentukan hasil dari uji validitas dan rentabilitas. Berdasarkan tabel diatas adalah hasil uji kuesioner yang telah dilakukan dengan menggunakan 31 responden sebagai subjek. Dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa pada uji coba validitas pada pertanyaan-pertanyaan variabel Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan mendapatkan hasil dari X1, X2, X3,X1 dan X2 yang valid. Pada uji reliabilitas variabel pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan mendapatkan hasil reliabel atau konsisten karena hasil dari uji reliabilitas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan mendapatkan hasil 0,878 yang artinya daftar pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan konsisten. Hasil uji coba validitas dan reliabilitas instrumen telah membuktikan bahwa instrumen penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan yang memenuhi kriteria untuk digunakan dalam mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

(Nugraha Alvi, Sri D, Tjahjawati, Surjani 2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Regina Amanda, 2016) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru

(Ria E, Program R, Stie S, Bandung T 2019) *PENGARUH KOMITMEN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING KPR BCA SOEKARNO HATTA*

(Yoyo & Sutisna, 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)