

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung

Yumhi*, Rendi Dwi Rahmat**, Hurriyah Agustini***, Bambang P. Purwoko****

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

*** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

**** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Incentive, work productivity, gajah label coffee factory.</p>	<p><i>An incentive is one very good way applied to direct employees at the company's goals. Incentive is seen as one of the elements that can affect employee productivity. The purpose of this study was to analyze the effect of incentives on work productivity. This study uses a method used by this author is a quantitative method. The sampling technique using saturated sample of 40 respondents. Results of this study are: There is a positive and significant impact on performance incentives.</i></p>
<p>Corresponding Author: Yumhi@gmail.com</p>	<p>Insentif merupakan salah satu cara yang terkadang sangat baik diterapkan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan. insentif biasa dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian yang digunakan oleh penulis ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja.</p>
<p>e-jurnal Management Volume 3 Nomor 3 Tahun 2014 ISSN 2337-912X ©LPPM STIE La Tansa Mashiro</p>	

Pendahuluan

Karyawan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan atau instansi. Karena hal ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut, untuk hal-hal mendasar tersebut akan kembali bagaimana seorang karyawan menyikapinya dalam sebuah pekerjaan. Karena ada alasan-alasan tertentu mengapa karyawan tersebut tidak meningkatkan produktivitasnya atau kinerja rendah.

Tetapi dalam prosesnya seorang pemimpin harus mampu mengarahkan para karyawannya agar bisa mengikuti apa yang dikehendakinya, hal tersebut tergantung daripada cara yang digunakan oleh pemimpin tersebut bisa melalui cara-cara pemberian motivasi atau pemberian rangsangan berupa pemberian insentif.

Insentif merupakan salah satu cara yang terkadang sangat baik diterapkan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan, karena dalam sebuah perusahaan khususnya Pabrik Kopi Cap Gajah, insentif bias dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Mengapa demikian, hal tersebut bisa diindikasikan dengan adanya beberapa permasalahan yang muncul diantaranya adalah masih adanya ketidakpuasan karyawan dalam memperoleh insentif yang diberikan oleh pimpinan yang dianggap belum sesuai dengan hasil kerja, adanya penurunan produktivitas yang salah satunya disebabkan oleh insentif, serta rendahnya tingkat penyelesaian pekerjaan yang disebabkan oleh kedua faktor tersebut.

Menurut Linna et al., (2010) bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi dari banyak faktor, mulai dari dukungan manajemen puncak, personil berkomitmen pada semua tingkat, sistem pengukuran kinerja, pelatihan karyawan, struktur penghargaan, keterlibatan masyarakat dan umpan balik untuk koreksi keputusan anggaran manajemen.

Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, motivasi kerja. Jika produktivitas kerja

karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

Usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan memberikan rangsangan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga perusahaan dapat menciptakan target produktivitas yang maksimal. Oleh sebab itu pemberian insentif adalah sangat penting bagi karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja?

Smith dan Beeching (Sabuthey, et al., 2013) mendefinisikan bahwa produktivitas merupakan volume output yang dicapai dalam suatu periode tertentu dalam hubungan dengan jumlah dari upaya langsung dan tidak langsung dikeluarkan dalam produksi. Sedangkan Currie (Sabuthey, et al., 2013) mengemukakan bahwa produktivitas adalah mengukur hubungan kuantitatif antara apa yang diproduksi dan sumber daya yang digunakan.

Meneze (2006) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan karya atau barang dan jasa sesuai dengan standar yang diharapkan atau melampaui standar yang diharapkan. Sedangkan Gomez et al. (2011) mendefinisikan produktivitas sebagai suatu ukuran seberapa banyak nilai individu pegawai tambahkan pada produksi organisasi dengan barang atau jasa. Semakin besar output per individu, semakin tinggi produktivitas organisasi.

Hass dan Hansen (2007) menyatakan bahwa produktivitas merupakan pertimbangan penting dalam merancang, mengevaluasi, dan memperbaiki sistem produksi modern.

Menurut Deming dalam Koronacki dan Thompson (2001) berpendapat bila kualitas produktivitas dapat ditingkatkan, (1) biaya akan berkurang karena berkurangnya biaya perbaikan, sedikitnya kesalahan, minimnya penundaan, dan pemanfaatan yang lebih baik atas waktu dan material; (2) produktivitas meningkat; (3) pangsa pasar meningkat karena peningkatan kualitas dan penurunan harga; (4)

profitabilitas perusahaan meningkat sehingga dapat bertahan dalam bisnis; (5) jumlah pekerjaan meningkat.

Dengan demikian maka produktivitas kerja dapat didefinisikan perbandingan antara keluaran dengan masukan untuk mengukur tingkat keberhasilan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari suatu pekerjaan.

Grant dan Sygarman (2004) menyatakan bahwa insentif adalah salah satu dari berbagai cara di mana orang bisa mendapatkan orang lain untuk melakukan apa yang mereka ingin mereka lakukan. Sedangkan Milne (2007) mengemukakan bahwa insentif seperti penghargaan dan program pengakuan yang digunakan dalam keyakinan bahwa mereka akan memperkuat nilai-nilai organisasi, mempromosikan kinerja dan mendorong pembelajaran yang berkelanjutan secara terbuka mengakui perilaku teladan dan prestasi yang sedang berlangsung.

Insentif sebagai motivator karyawan yang sering digunakan dalam organisasi dapat diklasifikasikan sebagai: (1) uang, (2) pengakuan sosial, dan (3) umpan balik kinerja (Stajkovic & Luthans, 1997). Disamping itu insentif dapat diartikan sebagai bonus untuk menghargai karyawan untuk penyelesaian awal pekerjaan. Insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan yang merupakan dorongan agar seseorang mau bekerja dengan baik dan agar mencapai produktivitas yang tinggi.

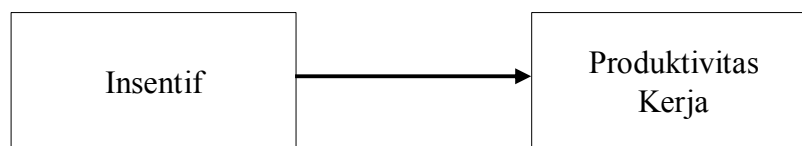
Insentif memiliki hubungan yang sangat erat dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif yang dirancang dengan tepat, secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya setiap peningkatan pemberian insentif akan menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Insentif disini berperan dalam upaya mendorong dan merangsang semangat kerja karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan standar produktivitas yang telah ditentukan. Jenis umum dari kontrak insentif yang digunakan meliputi; (1) kontrak insentif harga tetap; (2) kontrak penggantian biaya

dengan dan tanpa insentif; (3) insentif kinerja; (4) insentif keselamatan. (Bubshait, 2003).

Burges dan Rato (2003) melihat bahwa Implikasi untuk desain sistem insentif yang memberikan imbalan keuangan untuk karyawan tersebut dapat menjadi kontraproduktif, karena bisa mengerahkan usaha sedikitnya bergantung pada keselarasan dari motif pelayanan publik dengan tujuan kinerja

Kerangka Pemikiran

Pemberian insentif kepada karyawan diharapkan secara langsung dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam menghasilkan barang dan jasa secara maksimal sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

H₁ : Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis ini adalah metode kuantitatif, yaitu “metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data-data yang terdiri angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistic” (Noor, 2014). Jenis penelitian ini yaitu penelitian survey yang tujuan utamanya ialah mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi). Survey dengan cakupan seluruh populasi (objek) disebut sensus. Adapun survei yang mempelajari sebagian populasi dinamakan sampel survei.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Pabrik Kopi Cap Gajah yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kopi Cap Gajah yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2012). Sampel ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel jenuh sering disebut dengan sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisis tahap demi tahap kemudian data yang diperoleh setelah diklasifikasi sesuai dengan kelompoknya ditabulasikan dalam bentuk tabel. Skala pengukuran yang dipakai adalah skala Ordinal, dalam bukunya Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa skala Ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data korelasi spearman rank, karena jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi Korelasi Spearman Rank adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari analisis data penelitian bahwa pemberian insentif pada karyawan Pabrik Kopi Cap Gajah seperti Bonus, Komisi, Profit sharing, Kompensasi ditanggihkan merupakan faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilihat dari hasil perhitungan diatas membuktikan bahwa rata-rata karyawan merasa diperhatikan dengan pemberian insentif yang sesuai dengan harapan karyawan yaitu dengan hasil penelitian total skor yang

berjumlah 4 item berada pada kategori baik dengan jumlah skor sebesar 3,40 yang berada di kriteria penafsiran sangat baik..

Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah tentang Produktivitas Kerja Karyawan seperti sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja meningkat bisa dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa sebesar 3,57, tergolong sangat baik responden menjawab yang artinya Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat apabila insentif karyawan dalam pemberiannya sesuai dengan kesepakatan dan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah digunakan Koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menunjukkan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$, Besarnya pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100\% = 0,9942 \times 100\% = 99,4\%$, artinya insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 99,6%, dan sisanya sebesar 0,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Melalui uji t yang dilakukan pada r, diperoleh nilai t-hitung = 12..72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima. Hal didukung oleh kenyataan bahwa terdapat Karyawan yang termotivasi meningkatkan produktifitas kerjanya dikarenakan adanya pemberian insentif yang dilaksanakan oleh Pabrik Kopi Cap Gajah.

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan Pabrik Kopi Cap Gajah dapat dilihat dari hasil perhitungan diatas membuktikan bahwa rata-rata karyawan merasa diperhatikan dengan pemberian insentif yang sesuai dengan harapan karyawan yaitu dengan hasil penelitian total skor yang berjumlah 4 item berada pada kategori baik dengan jumlah skor sebesar 3,40 yang berada dikriteria penafsiran sangat baik.
2. Sedangkan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah meningkat bisa dibuktikan dengan tanggapan responden tentang Produktivitas Kerja Karyawan bahwa sebesar 3,57, tergolong sangat baik responden menjawab yang artinya Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat apabila insentif karyawan dalam pemberiannya sesuai dengan kesepakatan dan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar signifikansi pengaruh insentif Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah digunakan koefisien korelasi Pearson yaitu Melalui uji t yang dilakukan pada r, diperoleh nilai t-hitung = 12..72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima. Hal didukung oleh kenyataan bahwa terdapat Karyawan yang termotivasi meningkatkan produktifitas kerjanya dikarenakan adanya pemberian insentif yang dilaksanakan oleh Pabrik Kopi Cap Gajah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka beberapa saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan pada Pabrik Kopi Cap Gajah dapat mempertahankan eksistensi insentif, sehingga peningkatan produktivitas kerja pegawai akan lebih maksimal hasilnya.
2. Untuk meningkatkan Produktivitas kerja, fungsi dan peran pimpinan sangat menentukan. Dalam hal ini pimpinan dapat mengambil strategi untuk merumuskan suatu kebijakan yang mengarah kepada peningkatan mutu pegawai.

Daftar Pustaka

- Burgess, S. & Rato, M. (2003). The Role of incentives in the public sector: Issues and evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 19, No. 2, hh.285-300.
- Gordon T. Sabuthey, Joseph Kofi Nkuah dan Sumani Mohammed Awal. (2013) Enhancing Productivity in Tertiary Institutions in Ghana- A Assessment Of The Leadership Factor. *International Journal of Business and Management Review*. Vol.1, No.3, pp.188-214.
- Jacek Koronacki and James R. Thompson, (2001) *Statistical Process Control: the Deming Paradigm and Beyond*. Florida: Chapman and Hall/CRC, hh. 14-18.
- James R. Thompson, dan Jacek, Koronacki. (2001) *Statistical Process Control: the Deming Paradigm and beyond*, USA: Chapman & Hall/CRC.
- Luis R. Gomez-Mejia et al, (2011) *Managing Human Resources*. USA: Prentice Hall.
- Martine R. Haas and Morten T. Hansen. (2007) Different Knowledge, Different Benefits: Toward A Productivity Perspective On Knowledge Sharing In Organizations. *Strategic Management Journal*, Vol. 28, hh. 1133–1153.
- Meneze, M. N. M. *The Impact of Stress on Productivity of Employees at The Education Training And Development Practices: Sector Education and Training Authority*. (Presented at: University of Pretoria, 2006), hh 1-140.
- Noor, Juliansyah. (2013) *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Prenada Media Kencana.
- Patricia Milne, (2007) "Motivation, incentives and organisational culture", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 Iss: 6, pp.28 - 38

Paula Linna, et al., (2010) Defining and Measuring Productivity in The Public Sector: Managerial Perceptions, *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 23 No. 3, hh. 300-320.

Ruth W. Grant and Jeremy Sugarman. (2004). Ethics in Human Subjects Research: Do Incentives Matter? *Journal of Medicine and Philosophy*, Vol. 29, No. 6, hh. 717–738.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. 1997. A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, hh.1122-1149.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta