

## Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan Pt X

Maria Yuliana Postel<sup>1</sup>, MartaUli Septiana Manalu<sup>2</sup>,Hwihanus<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jalan Semolowaru,Surabaya

Email : [1222000115@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222000115@surel.untag-sby.ac.id)<sup>1</sup>, [1222000106@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222000106@surel.untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>, [hwihanus@untag-sby.ac.id](mailto:hwihanus@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>  
Korespondensi penulis: [1222000115@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222000115@surel.untag-sby.ac.id)

**Abstract.** *This article discusses the analysis of the effectiveness of the implementation of the incentive system for employees. The purpose of this study is to determine the extent to which the incentive system can motivate employees to improve company performance. The method used in this research is interviews with employees of PT X. The results of this study indicate that the incentive system in this company has not been effective. This can be seen from the less than optimal achievement of several factors that affect the effectiveness of the implementation of the incentive system. Providing ineffective incentives can also make employees less enthusiastic in carrying out their work*

**Keywords:** *incentive system, effectiveness, employee performance*

**Abstrak.** Artikel ini membahas tentang analisis efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana sistem insentif dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan karyawan PT X. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem insentif pada perusahaan ini belum efektif. Hal ini dilihat dari kurang maksimal tercapainya beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif. Pemberian insentif kurang efektif juga dapat membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya

**Kata kunci:** sistem insentif, efektivitas, kinerja karyawan

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu bisnis, jadi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas tinggi, dibutuhkan kebijakan yang mendorong motivasi dan kinerja mereka. Perusahaan harus memperhatikan dan mengarahkan dengan baik karyawannya seiring dengan upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini akan memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dan ingin melakukan pekerjaan terbaik mereka (Nugraha et al., 2013).

Perusahaan perlahan beralih dari pendekatan konvensional yang menekankan kontrol ketat terhadap karyawan menuju strategi yang lebih berfokus pada nilai dan kolaboratif. Salah satu cara perusahaan melakukan ini adalah dengan menerapkan sistem insentif untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Meskipun banyak perusahaan telah menerapkan sistem insentif, belum jelas sejauh mana efektifnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam merancang dan mengelola sistem insentif yang sesuai dengan karakteristik

mereka, sementara yang lain mungkin menghadapi kesulitan dalam mengukur dampak sebenarnya dari penerapan sistem ini.

Oleh karena itu, penelitian tentang seberapa efektif penerapan sistem insentif bagi karyawan dengan melihat berbagai faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan menjadi relevan dan penting terutama pada PT X. Dalam hal ini, artikel ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana efektivitas penerapan sistem insentif pada PT X untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Selain itu, artikel ini juga memberikan panduan untuk perusahaan dalam merancang dan mengelola sistem insentif yang paling efektif. Artikel ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat memaksimalkan pemanfaatan sistem insentif untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dengan melibatkan berbagai elemen, seperti desain sistem, proses implementasi, dan bagaimana hal itu berdampak pada motivasi karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Insentif**

Mangkunegara mengatakan insentif adalah penghargaan uang untuk kinerja yang baik. Ini juga merupakan pengakuan perusahaan terhadap kinerja karyawan dan penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi (perusahaan). Insentif merupakan sarana untuk memberikan motivasi yang akan karyawan untuk bekerja dengan kinerja optimal. Insentif dapat berupa pendapatan tambahan selain gaji atau upah yang telah ditentukan.

### **Tujuan Pemberian Insentif**

Memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada karyawan adalah fungsi utama dari insentif. Insentif memastikan bahwa karyawan akan meneruskan upaya mereka agar mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama pemberian insentif yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja individu dan kelompok. Dua kategori tujuan insentif dapat digunakan: 1) Untuk perusahaan: Pelaksanaan pemberian insentif dalam perusahaan, terutama dalam kegiatan produksi, bertujuan untuk mendorong karyawan untuk: a) menjadi lebih disiplin, b) bekerja lebih cepat, dan c) bekerja lebih keras daripada sebelumnya.

Dengan memberikan insentif, karyawan dapat mendapat keuntungan berikut: a) Standar prestasi yang dapat diukur secara kuantitatif Pemberitahuan balas jasa yang diukur dalam bentuk uang dapat didasarkan pada standar prestasi di atas. c) Karyawan harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

## **Sistem Insentif**

Sistem insentif mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Mulai dari pekerja kasar hingga profesional, eksekutif, dan manajer, insentif dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan dan pekerja. Ada berbagai jenis insentif yang dapat diterapkan pada karyawan, seperti piecework (upah potong), bonus produksi (bonus produksi), komisi (komisi), dan lainnya.

### Jenis-jenis Insentif

1. Production Bonus (Bonus Produksi): Insentif yang akan dibayarkan kepada pekerja yang mampu bekerja melampaui standar produksi.
2. Commission (Komisi): Insentif yang diberikan berupa komisi yang diberikan berdasarkan jumlah unit yang terjual.
3. Maturity Curve: Sistem insentif yang memberikan imbalan berdasarkan tingkat kematangan atau pengalaman kerja.
4. Profit Sharing (Bagi Hasil): Insentif yang memberikan bagian keuntungan perusahaan kepada karyawan.
5. Tunjangan Kesehatan: Tunjangan kesehatan juga dapat menjadi bagian dari sistem insentif bagi karyawan

Dengan menerapkan beragam jenis insentif ini, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan antara lain:

1. Motivasi: Insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja kerjanya.
2. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan berkinerja baik.
3. Keadilan: Sistem insentif harus adil dan terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output) yang dicapai. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja kerja mereka.
4. Spesifik dan dapat dicapai: Syarat pemberian insentif yang baik adalah sederhana, spesifik, dan dapat dicapai. Peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas, dan dapat dimengerti oleh karyawan.

5. Jenis insentif: Jenis insentif yang diberikan juga mempengaruhi efektivitas penerapannya. Insentif yang tepat dan sesuai dengan jenis pekerjaan dan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja mereka.

6. Tunjangan kesehatan: Tunjangan Kesehatan termasuk dalam penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Besarnya jaminan pemeliharaan kesehatan harus diperhatikan dalam pemberian insentif.

Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan dalam penerapan sistem insentif yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan, yang merujuk pada tujuan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan tiga orang karyawan dari PT X

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Penerapan Sistem Insentif Pada PT X**

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dari PT X diperoleh informasi bahwa perusahaan telah menerapkan sistem insentif berupa pemberian insentif jangka pendek yaitu insentif pemberian bonus, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, pemberian makan siang untuk semua karyawan insentif jangka panjang berupa Insentif jangka panjang seperti asuransi keselamatan dan asuransi kesehatan.

Karyawan PT X mendefinisikan insentif sebagai pembayaran atas jasa atau kerja, target yang diharapkan setiap karyawan karena berkaitan dengan upah dari hasil kerja, imbalan atau upah diluar gaji pokok. kebijakan pemberian insentif dilihat diberikan sesuai dengan evaluasi kinerja karyawan secara perorangan atau per tim, proporsi kerja karyawan berdasarkan pekerjaan tambahan yang dilakukan karyawan dan lamanya waktu tambahan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut serta perusahaan memberikan insentif lebih kepada karyawan yang

berprestasi seperti mampu membangun kerja sama dengan lembaga berpengaruh untuk menjual perumahan.

## 2. Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan di PT X

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan antara lain:

1. **Motivasi :** Insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT Khaila Berkah Jaya diketahui bahwa insentif yang di dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. karyawan berpendapat bahwa insentif yang terima sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja terlebih karena jenis pekerjaan yang dilakukan cukup beragam sehingga beberapa karyawan merasa bahwa insentif yang terima cukup. Apabila insentif yang diberikan setara dengan pekerjaan di sub bidang pekerjaan karyawan dan semakin besar intensif yang diberikan, semakin besar pula semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. **Kepuasan kerja:** Kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Khaila Berkah Jaya karyawan merasa bahwa sistem insentif yang diberikan kurang efektif apabila dilakukan tanpa pertimbangan atas usaha yang dikeluarkan oleh karyawan, Banyak karyawan yang merasa bahwa insentif yang di peroleh merupakan hasil dari kerja keras yang mereka lakukan secara 100%.
3. **Keadilan:** Sistem insentif harus adil dan terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output) yang dicapai. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja kerja mereka Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan faktor keadilan dimana sistem intensif harus adil antara pengorbanan yang diberikan dengan hasil yang dicapai dalam penerapannya banyak karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak memberikan insentif secara adil karena masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian dan job desk, terkadang perusahaan hanya menerapkan bonus tanpa selalu melihat porsi dari pekerjaan yang di berikan ke karyawan sehingga hal ini yang bisa membuat karyawa menjadi malas atau resign. Namun, dalam penerapannya juga perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi terlebih kepada karyawan yang mampu membangun kerja sama dengan lembaga berpengaruh untuk menjual perumahan. Perusahaan juga memberikan

bonus kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tambahan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan pemberian bonus berupa uang.

4. Spesifik dan dapat dicapai: Syarat pemberian insentif yang baik adalah sederhana, spesifik, dan dapat dicapai. Peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas, dan dapat dimengerti oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT X berkaitan dengan faktor pemberian insentif yang spesifik dan dapat dipercaya perusahaan belum menerapkan peraturan dari sistem insentif secara jelas dimana masih banyak karyawan yang tidak mengerti dan paham mengenai kebijakan sistem insentif perusahaan dan beberapa karyawan masih belum puas dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan berkaitan dengan sistem insentif. Adanya ketidaksinkronan beberapa jawaban karyawan PT X terkait dengan jenis insentif yang diberikan perusahaan menunjukkan peraturan sistem insentif di perusahaan yang belum jelas dan tidak dapat dimengerti oleh karyawannya sendiri.
5. Jenis insentif: Jenis insentif yang diberikan juga mempengaruhi efektivitas penerapannya. Insentif yang tepat dan sesuai dengan jenis pekerjaan dan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja mereka Jenis insentif yang diterapkan di PT X terdiri dari insentif jangka pendek berupa pemberian insentif jangka pendek yaitu insentif pemberian bonus, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, pemberian makan siang untuk semua karyawan insentif jangka panjang berupa Insentif jangka panjang seperti asuransi keselamatan dan asuransi kesehatan. Sebagai contoh dalam penerapannya pada PT X yaitu pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi yaitu karyawan yang mampu membangun kerja sama dengan lembaga berpengaruh untuk menjual perumahan. Perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tambahan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan pemberian bonus berupa uang.
6. Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Besarnya jaminan pemeliharaan kesehatan harus diperhatikan dalam pemberian insentif. pada PT X perusahaan menerapkan tunjangan kesehatan yang termasuk dalam insentif jangka panjang berupa pemberian asuransi keselamatan dan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan pembahasan mengenai efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Karyawan di PT X yang dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan ditemukan permasalahan antara lain :

1. Banyak karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak memberikan insentif secara adil karena masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian dan job desk, terkadang perusahaan hanya menerapkan bonus tanpa selalu melihat porsi

dari pekerjaan yang di berikan ke karyawan sehingga hal ini yang bisa membuat karyawan menjadi malas atau resign.

2. Perusahaan belum menerapkan peraturan dari sistem insentif secara jelas dimana masih banyak karyawan yang tidak mengerti dan paham mengenai kebijakan sistem insentif perusahaan dan beberapa karyawan masih belum puas dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan berkaitan dengan sistem intensif. Adanya ketidaksinkronan beberapa jawaban karyawan PT X terkait dengan jenis insentif yang diberikan perusahaan menunjukkan peraturan sistem insentif di perusahaan yang belum jelas dan tidak dapat dimengerti oleh karyawannya sendiri.

Berdasarkan permasalahan tersebut perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem insentif yang diterapkan dengan memperhatikan kriteria yang disesuaikan dengan permasalahan perusahaan

1. Dapat dimengerti, berkaitan dengan permasalahan adanya ketidaksinkronan beberapa jawaban karyawan PT X terkait dengan jenis insentif yang diberikan perusahaan menunjukkan peraturan sistem insentif di perusahaan yang belum jelas dan tidak dapat dimengerti oleh karyawannya sendiri. Perusahaan seharusnya menjelaskan dan membuat penjelasan tertulis mengenai jenis insentif yang diberikan dan alasan mengapa imbalan diberikan serta nilai dari imbalan tersebut agar karyawan bisa memahami mengenai insentif/imbalan yang diberikan.
2. Imbalan/insentif harus berbiaya efisien dimana perusahaan harus meembagikan insentif secara adil kepada setiap karyawan sesuai dengan porsi kerjanya masing-masing.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan ,dapat disimpulkan bahwa PT X masih kurang efektif dalam menerapkan sistem insentif di perusahaannya. Hal ini dilihat dari kurang maksimal tercapainya beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan yang terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, keadilan, spesifik dan dapat dicapai, jenis insentif, tunjangan kesehatan. Penerapan sistem insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian insentif kurang efektif juga dapat membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk memperbaiki sistem insentif perusahaan yang masih kurang efektif perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem insentif yang diterapkan dengan memperhatikan kriteria yang disesuaikan dengan permasalahan perusahaan. Kriteria tersebut antara lain Dapat dimengerti, Perusahaan seharusnya menjelaskan dan membuat penjelasan tertulis mengenai jenis insentif yang diberikan dan alasan mengapa imbalan diberikan serta nilai dari imbalan tersebut agar

karyawan bisa memahami mengenai insentif/imbalan yang diberikan. Kriteria yang kedua Imbalan/insentif harus berbiaya efisien dimana perusahaan harus membagikan insentif secara adil kepada setiap karyawan sesuai dengan porsi kerjanya masing-masing.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem insentif PT.X belum efektif, sehingga evaluasi lebih lanjut diperlukan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan kebijakan insentifnya sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Jika karyawan harus merangkap pekerjaan yang tidak sesuai dengan sub bidang pekerjaannya, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan penyesuaian gaji atau insentif sesuai dengan tanggung jawab tambahan yang diemban karyawan, hal ini untuk memastikan adanya pengakuan dan penghargaan yang sesuai terhadap kontribusi karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Marpaung, J. F. (2014). PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INITED DICO CITAS. *Jurnal Mantik Penusa*, 15, 117–122. <https://ejournal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/170>
- Nani, A. dhiona, & Vinahapsari, annisa C. (2020). EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INSENTIF BAGI MANAJER DAN KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 06, 44–54.
- Nisa, Z., Alfisah, H. E., & Santi, A. (n.d.). *ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMKRIDA KALIMANTAN SELATAN*.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. Gst. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24.2.Agustus(2018), 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>