

**PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA MELALUI PEMBERIAN INSENTIF
DAN PEMENUHAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIV. PEMASARAN
PT. XYZ**

Susi Adiawaty

Institut Bisnis Nusantara
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340
(021) 8564932

ABSTRAK

Permasalahan yang sering dihadapi dalam manajemen adalah mencari solusi terbaik agar karyawan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal. Produktivitas karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan kalau karyawan memiliki motivasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara pemberian insentif dan kepuasan kerja yang dicapai karyawan terhadap peningkatan produktivitas dengan menggunakan metode asosiatif yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan dan satu variabel terikat berupa produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,860.

Keyword: Insentif, Kepuasan kerja, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas sebagai suatu konsep menunjukkan hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa dari seseorang. Karyawan dinilai produktif pada saat karyawan mampu menghasilkan keluaran atau output yang lebih banyak dari karyawan lainnya dalam satuan waktu yang sama. Marihot Tua Efendi Harianja (2002, halm. 289) mengungkapkan beberapa kegiatan nyata yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja adalah: motivasi, kesiapan, stres, komunikasi, bimbingan dan konseling serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Keuntungan yang didapat perusahaan dari produktivitas karyawan yang tinggi juga dirasakan oleh karyawan melalui sharing keuntungan yang dikembalikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk insentif. Insentif termasuk kedalam fungsi operasional yaitu fungsi kompensasi karena insentif dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan atas prestasi dalam bekerja. Garry Dessler (2000, halm. 108) mengartikan insentif sebagai ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Heidjrachman dan Suad Husan (2002, halm. 161) mengemukakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah dan gaji yang berbeda karena memang perbedaan prestasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berbeda-beda prestasinya untuk berada dalam perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat yang dapat mendorong seorang karyawan agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

T. Hani Handoko (2000, halm. 156) mengungkapkan tujuan pemberian insentif yaitu: a. Memperoleh personalia yang berkualitas, b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang, c. Menjamin keadilan dan menghargai perilaku yang diinginkan, d. Mengendalikan biaya-biaya dalam perusahaan, e. Memotivasi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, f. Budaya dari perusahaan untuk memberikan insentif, g. Membangkitkan minat dan ketertarikan karyawan terhadap tujuan perusahaan. Pemberian insentif itu sendiri dapat dibagi ke dalam

2 golongan yang sama pentingnya dan biasanya digunakan secara saling melengkapi tergantung pada kondisi dan kebutuhan pihak yang diperlukan dimotivasi maka penekanan dapat dilakukan pada salah satu bentuk: Insentif finansial, yaitu insentif berupa uang atau jaminan sosial. Insentif berupa uang dalam bentuk bonus, komisi, profit sharing, deffend compensation sedangkan berupa jaminan sosial adalah insentif biasanya dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan berupa rumah dinas, pengobatan, asuransi, biaya pindah, piagam penghargaan, tugas belajar. Sedangkan insentif non finansial berupa insentif yang tidak berwujud uang seperti jaminan lingkungan kerja, pujian, tanda jasa atau promosi.

Pemberian insentif salah satu cara untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Malayu S.P. Hasibuan (2003, halm. 199) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko (2000, halm. 193) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: 1. Gaji, yaitu untuk jumlah karyawan yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. 2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. 3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak. 4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dalam hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. 5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. 6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis yang baik akan mendukung kinerja karyawan lebih baik.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Secara logika semakin karyawan memiliki kepuasan kerja maka akan semakin bagus produktivitasnya. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk setiap orang, sehingga kadang memiliki makna yang berbeda tergantung dari individu yang mengemukakannya. Produktivitas karyawan atau tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) dari seseorang. Seseorang karyawan dinilai produktif, apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan keluaran atau output yang lebih banyak dari karyawan lainnya, dalam satuan waktu yang sama.

Keuntungan yang didapat oleh perusahaan dapat juga dirasakan oleh para karyawan, yaitu dari keuntungan tersebut perusahaan dapat memberikan sejumlah insentif kepada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan bekerja dengan semangat. Semakin karyawan bersemangat bekerja, maka keuntungan yang diperoleh karyawan kepada perusahaan akan bertambah. Bila keuntungan perusahaan bertambah, maka akan semakin tinggi pula insentif yang akan diterima karyawan tersebut. Insentif yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Kebijakan pemberian insentif ini penting karena dapat memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang telah menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.

Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi tentunya akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, contohnya hasil penjualan sesuai dengan target yang direncanakan. Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Asosiatif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu pemberian insentif sebagai X1 dan kepuasan kerja karyawan sebagai X2, sedangkan variabel tidak bebas atau Variabel terikat (*Dependent Variabel*) atau variabel Y adalah produktivitas kerja.

Data yang diperoleh dari penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang akan diisi oleh responden yang diwakili oleh 100 karyawan pemasaran perusahaan tersebut. Hasil kuesioner yang berupa data tersebut diolah menggunakan 1. Analisis Regresi Berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Koefisien korelasi berganda digunakan Untuk menganalisis seberapa erat atau kuatnya hubungan dua variabel atau lebih variabel.

Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{a \sum y + b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y - n \cdot \bar{y}^2}{\sum y^2 - n \cdot \bar{y}^2}}$$

Dari perhitungan koefisien korelasi akan dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan atau pengaruh menurut Dr. Sugiyono, menyatakan bahwa kekuatan hubungan antara variabel dengan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 1

Interval Koefisien Korelasi Berganda

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien determinasi untuk menentukan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat pada hubungan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi ganda digunakan uji F dengan kriteria untuk uji F:

Ho diterima apabila F hitung < F tabel.

Ha diterima apabila F hitung > F tabel.

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dengan rumus

Selain itu dilakukan juga uji t untuk menguji kemampuan masing-masing variabel X untuk menjelaskan perilaku variabel Y.

Kriteria uji t adalah sebagai berikut:

Ho diterima apabila t hitung $<$ t tabel.

Ha diterima apabila t hitung $>$ t tabel.

$$t = r_{yx_1}(x_2) \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2_{yx_1}(x_2)}}$$

Rumus yang digunakan adalah:

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan komputasi data statistik yang dikumpulkan. Dari data yang terkumpul dilakukan tiga macam analisis. Analisis 1 dilakukan untuk melihat pemberian insentif. Analisis 2 dilakukan untuk melihat kondisi kepuasan kerja karyawan. Analisis ke 3 dilakukan untuk melihat kondisi produktivitas kerja, analisis 4 dilakukan untuk melihat hubungan pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

a. Pemberian Insentif

Hasil pengolahan kuesioner yang terkumpul didapat hasil seperti pada tabel 2 di mana pemberian insentif oleh perusahaan dinilai sudah efektif yang ditunjukkan oleh jawaban 30% responden. Responden ragu bahwa pemberian insentif merupakan strategi perusahaan di mana hal ini dipilih oleh 33% responden.

Tabel 2
Kondisi Pemberian Insentif

Variabel	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
Pemberian	Pemberian insentif merupakan strategi perusahaan	13	24	33	28	2
Insentif	Insentif sesuai pekerjaan	18	28	24	29	1
	Pemberian insentif mudah dipahami dan dapat dihitung	28	26	21	23	2
	Pemberian insentif sudah efektif	22	30	20	26	2
	Insentif memenuhi kebutuhan hidup	21	24	23	29	3
	Insentif terjamin	16	24	26	32	2
	insentif mendukung rencana kerja ke depan	14	25	31	27	3
	Sistem pengukuran pemberian insentif jelas	18	24	25	30	3
	Keberhasilan jangka panjang dan jangka pendek	23	21	26	28	2
	Penyesuaian diri dan tata cara perusahaan	21	25	24	29	1

b. Kepuasan kerja karyawan

Dari hasil pengolahan kuesioner pada tabel 3 terlihat bahwa 28% responden tidak setuju dengan cara atasan memberikan perintah, promosi di perusahaan telah sesuai perkembangan karyawan dan tempat kerja mendukung dalam bekerja. Selain itu interaksi dengan rekan sekerja dan direspons dengan ragu-ragu dan tidak setuju.

Tabel 3

Susi Adiauwaty: "Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Pemberian Insentif..." 58

Kondisi kepuasan karyawan

Variabel	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
Kepuasan kerja	Gaji yang diterima sesuai hasil pekerjaan	26	24	23	27	
	Kewajiban sesuai jenis pekerjaan	21	26	20	33	
	Interaksi dengan rekan sekerja berlangsung nyaman	24	18	29	29	
	Cara atasan memberi perintah menyenangkan	23	22	27	28	
	Promosi sesuai perkembangan karyawan	21	23	28	28	
	Tempat kerja mendukung dalam bekerja	27	22	23	28	

c. Produktivitas kerja

Hasil perhitungan kuesioner untuk produktivitas menunjukkan bahwa selama bekerja karyawan mengalami stres sebesar 30% dan jaminan keselamatan dan kesehatan selama bekerja sudah terjamin sebesar 30%.

Tabel 3**Kondisi Produktivitas kerja**

Variabel	Indikator	SS	S	RR	TS	STS
Produktivitas Kerja	Memiliki motivasi yang baik untuk bekerja	22	29	21	27	1
	Tingkat disiplin di perusahaan sudah baik	22	24	27	25	2
	Mendapatkan stres saat bekerja	18	30	18	32	2
	Komunikasi ke segala arah berlangsung baik	16	22	32	28	2
	Bimbingan konseling yang disediakan memuaskan	18	29	22	29	2
	Keselamatan dan kesehatan selama bekerja sudah terjamin	23	30	18	28	1

d. Analisis Hubungan Pemberian insentif, kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas.

Tabel 4**Hasil Pengolahan hubungan pemberian insentif, kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas**

SUMMARY OUTPUT					
Regression Statistics					
Multiple R	0,8605428				
R Square	0,740534				
Adjusted R Square	0,7351841				
Standard Error	2,8578527				
Observations	100				
ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	2261,079753	1130,54	138,4223	3,8274E-29
Residual	97	792,2302472	8,167322		
Total	99	3053,31			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
Intercept	2,0851049	1,121965855	1,858439	0,066139	-0,1416855
X Variable 1	0,2314201	0,057635507	4,015235	0,000117	0,11702962
X Variable 2	0,5068917	0,094200271	5,381001	5,14E-07	0,31993039

1. Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$\hat{Y} = 2.085 + 0,231 X_1 + 0,506X_2$$

2. Koefisien korelasi ganda

$R_{YX_1X_2} = 0,86$, jadi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian insentif (x_1) dan kepuasan kerja karyawan (x_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,86. Hubungan ini secara kuantitatif dapat dinyatakan kuat, dan besarnya lebih dari korelasi individual antara X_1 dengan Y, maupun X_2 dengan Y.

3. Uji t

Uji t untuk mengetahui antara pemberian insentif (x_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) dan hubungan antara kepuasan kerja (x_2) terhadap Produktivitas kerja (Y).

a. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif (x_1) terhadap produktivitas kerja (Y). Hipotesis untuk analisis diatas adalah:

Ho : $\rho = 0$ Tidak ada hubungan antara Pemberian insentif (x_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : $\rho \neq 0$ Ada hubungan antara Pemberian insentif (x_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hubungan antara pemberian insentif (x_1) terhadap Produktivitas kerja ditunjukkan dengan t_{x_1} sebesar 4.015. Dengan N = 100 taraf kesalahan 5%, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.66. Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

b. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja karyawan (x_2) terhadap Produktivitas kerja. Hipotesis untuk analisis di atas adalah:

Ho : $\rho = 0$ Tidak ada hubungan antara Kepuasan kerja karyawan (x_2) Terhadap produktivitas kerja(Y)

Ha : $\rho \neq 0$ Ada hubungan antara Kepuasan kerja karyawan (x_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hubungan antara kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap Produktivitas kerja ditunjukkan dengan t_{y,x_2} sebesar 5.38. Dengan N = 100 taraf kesalahan 5%, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.66. Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 0,740 atau 74%, yang artinya pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi sebesar 74% sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji F

Dari perhitungan yang menggunakan data analisis Ms.Excel diperoleh F_{hitung} sebesar 138,4223 dengan taraf kesalahan 5%, dk pembilang 2 dan dk penyebut 97, maka F_{tabel} sebesar 3.09. Ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

(138.4223>3,09). Dengan demikian diberlakukan pada populasi di mana sampel diambil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka berikut ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas pemberian insentif (x_1) terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal dapat dilihat dari pengujian terhadap uji t , di mana t_{hitung} sebesar 4,01 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.66 Artinya hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel kepuasan kerja karyawan (x_2) terhadap Produktivitas kerja (Y). Hal dapat dilihat dari pengujian terhadap uji t , di mana t_{hitung} sebesar 5,381 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.66 Artinya hipotesis kedua terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif serta signifikan antara variabel pemberian insentif (x_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (x_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 138,4223 hasil ini diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi berganda dan uji F . artinya hipotesis ketiga juga terbukti kuat bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan terhadap peningkatan Produktivitas kerja.

Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang lebih baik lagi dari periode sebelumnya, serta pemberian insentif ini hendaknya diberikan kepada seluruh karyawan tidak hanya pada bagian marketing saja, sehingga apa yang menjadi sasaran dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya di masa yang akan datang dengan meningkatkan pemberian upah dan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan pekerja, dengan demikian di harapan semua karyawan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja kerja karyawan, sebaiknya tidak hanya melihat dari pemberian insentif dan kepuasan kerja pada saat karyawan tersebut masih bekerja, namun sebaiknya juga perlu memperhitungkan hari tua dari pekerja tersebut di hari tuanya nanti dengan cara memberikan jaminan pensiun. Sehingga para karyawan tersebut diharapkan semakin termotivasi dan semakin loyal.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta 2000.
- Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**, Mandar maju, Bandung, 2001.
- Gary Dessler, . 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prentice. Hall. New Jersey.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002, **Manajemen Personalia**. BPFE. Jakarta.
- T. Hani Handoko, . 2000. **Manajemen Personalia dan sumber daya manusia**. BPFE. Yogyakarta.

- Ahmad Tohardi, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Mandar Maju, Bandung, 2002.
- Marihot Tua Fendi hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia Midiasarana Indonesia, Jakarta, 2002.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2005**.
- Dr. Sugiyono, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung, 2003.
- Huesin Umar, **Riset Sumber Daya Dalam Organisasi**, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Lukas S Atmaja, **Memahami Statistika Bisnis 2**, Andi, Yogyakarta, 1997.
- Singgih Santoso, **Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11,5**, PT. Elexmedia Komputindo, 2004.