



Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel PT. Menara Dunia Tour Travel Di Surabaya

Meiyola Krisma Agatha, Rizki Luthfi Aulia, Hwihanus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : 1222100010@surel.untag-sby.ac.id, 1222100088@surel.untag.ac.id,
hwihanus@untag-sby.ac.id

Abstract The purpose of this research is to find out: (1) Providing incentives in an effort to improve employee performance at the travel tour company PT. Menara Dunia Tour Travel which has been running, (2) How incentives should be given in an effort to improve the performance of PT. Menara Dunia Tour Travel. This research method uses a qualitative descriptive approach. Data collection techniques include direct interviews with company leaders and employees, observation and documentation. The research results show (1) The incentive system provided by the company to its employees is in the form of material and non-material incentives in the form of bonuses, social security, awards, work training and joint holidays. Meanwhile, the things that drive employee performance and motivation are employee quality, employee quantity, and employee attendance or discipline. The results of this research are that providing incentives can increase work enthusiasm in increasing achievement, increase loyalty, discipline and responsibility for the position, and most importantly can improve employee performance, (2) By looking at the results of the analysis which shows that the program The incentives implemented by PT. Menara Dunia Tour Travel For this reason, companies are expected to be able to maintain and improve their policy of providing incentives in an effort to improve employee performance.

Keywords: Incentives, Employee Performance, Work Motivation

Abstrak Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui : (1) Pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tour travel PT. Menara Dunia Tour Travel yang selama ini berjalan, (2) Bagaimana seharusnya pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Menara Dunia Tour Travel. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan dekriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan, observasi serta dokumentasi. Dari hasil penelitian menunjukkan (1) Sistem insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa insentif material dan non material berupa bonus, jaminan sosial, penghargaan, pelatihan kerja dan liburan bersama. Sedangkan hal yang menjadi pendorong kinerja dan motivasi karyawan adalah kualitas karyawan, kuantitas karyawan, serta kehadiran atau kedisiplinan karyawan. Hasil dari penelitian ini yakni pemberian insentif mampu menambah semangat kerja yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi, menambah loyalitas, disiplin, serta tanggung jawab terhadap jabatan, serta yang paling penting mampu meningkatkan kinerja para karyawan, (2) Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program pemberian insentif yang diterapkan oleh PT. Menara Dunia Tour Travel sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dari karyawan-karyawannya, namun masih perlu diadakannya riset lebih lanjut untuk lebih dapat meningkatkan efektivitas insentif perusahaan. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan kumpulan orang/manusia yang berperan menentukan perusahaan dalam mencapai tujuannya, mulai dari kegiatan penyusunan rencana kerja, metode yang akan digunakan, kegiatan sistem pengendalian dan kegiatan pengambilan keputusan yang diterapkan sampai kepada kegiatan evaluasi berada di tangan karyawan. Guna meningkatkan produktivitas karyawan, maka pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa hal, seperti penempatan karyawan pada suatu jabatan sesuai latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian, seleksi penerimaan karyawan harus melalui suatu proses seleksi

Received: Oktober 29, 2023; Accepted: Januari 05, 2024; Published: April 30, 2024

* Meiyola Krisma Agatha, 1222100010@surel.untag-sby.ac.id

yang ketat, pemberian pendidikan dan komitmen (diklat) disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan, serta kompensasi berupa insentif yang tepat dan layak sesuai pekerjaan dan tanggung jawab karyawan.

Menurut (Handoko, 2015) Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia, sedangkan menurut (Winardi, 2015) motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang dapat mendorong seseorang agar mau bekerja secara optimal demi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. 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 motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Selain kompensasi insentif, komitmen karyawan juga perlu. Komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan, komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan (Pradana, 2014). Kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi.

PT. Menara Dunia Tour Travel merupakan salah satu tour travel yang berada di Jl. Kayoon Surabaya. PT. Menara Dunia Tour Travel didirikan pada tanggal 23 Mei 2006 berdasarkan akta Notaris nomer 63, dibuat dihadapan Dharma Budiman, Sarjana Hukum Notaris di kota Surabaya, anggaran dasar mana telah mendapat pengesahan dari Menteri

Hukum & Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan nomor C-17641.HT.01.01Th 2006, tanggal 16 Juni 2006. PT. Menara Dunia Tour Travel ini merupakan saah satu perusahaan tour travel yang menyediakan jasa tour domestik, internasional sampai dengan umrah dan haji. PT. Menara Dunia Tour Travel juga sudah mempunyai izin sebagai penyelenggara umrah dan haji yang telah ditetapkan oleh kementerian agama Republik Indonesia.

Jika merujuk pada literatur penelitian yang telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, maka dijumpai hasil-hasil penelitian yang relevan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sri Sundari, 2020) Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial dan berganda dengan bantuan software SPSS versi 20 menunjukkan bahwa: secara parsial menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kelompok Kerja Pengadaan Kementerian Keuangan. Variabel independen Motivasi, Kompetensi dan Insentif yang diuji secara bersama-sama dengan uji F terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pokja Pengadaan Kementerian Keuangan.

Penelitian yang dilakukan (Rachmawati, 2021) berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperoleh hasil sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil penelitian Insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memberi efek positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PG Kebon Agung Malang. Adanya pemberian insentif memberikan motivasi yang baik bagi karyawan untuk lebih semangat dan puas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. 2. Terdapat pengaruh tidak signifikan secara parsial insentif materiil terhadap kepuasan kerja karyawan yang berupa uang dan jaminan sosial. 3. Sedangkan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Kebon Agung Malang yang berupa ruang kerja nyaman, jam kerja sesuai dengan kebutuhan kerja, serta pujian baik secara lisan maupun tulisan.

Penelitian yang dilakukan (Zahrullah, 2021) Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan tentang pengaruh variabel yang dibahas pengaruh variabel bebas insentif, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) variabel insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aptana Citra Solusindo. 2) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aptana Citra Solusindo. 3) variabel motivasi terhadap berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Aptana Citra Solusindo.4) variabel lingkungan kerja terhadap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aptana Citra Solusindo.5) variabel insentif, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aptana Citra Solusindo.

Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Dunia Tour Travel?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Dunia Tour Travel?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Dunia Tour Travel
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Dunia Tour Travel

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang sebagai upaya untuk mendorong seseorang bekerja lebih baik. Insentif bagi sebuah perusahaan menunjukkan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan guna mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas sesuai kebijakan dari pihak manajemen bersangkutan.

Menurut (Dessler, 1997) menyatakan bahwa: Insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan selain gaji yang biasanya diberlakukan setiap bulan atau bersamaan dengan pelaksanaan gaji sebagai bentuk pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkualitas dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Simamora, 2004) memberikan pengertian insentif adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan yang jumlahnya tidak tetap selain gaji dan dinyatakan sebagai tambahan penghasilan. Berdasarkan pengertian di atas, insentif adalah bentuk penghasilan yang diberikan kepada karyawan selain gaji yang bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan berkualitas. Menurut pengertian tersebut, insentif adalah imbalan jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang dinilai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian, maka penetapan insentif sangat tergantung dari kebijakan manajemen yang diperlakukan sebuah lembaga atau organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja, (1). Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. (2). Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawan, (3). Memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan. (4). Memiliki pemahaman terkait format skala dan instrumennya. (5). Termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan dilihat dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, yaitu: (1) Memudahkan manajemen untuk melakukan kesepakatan secara objektif dan rasional dengan karyawan (2). Terjadinya umpan balik pihak yang terlibat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan (3). Memudahkan dalam mengambil keputusan terkait pemberian upah atau bonus atau kompensasi lainnya atas prestasi kerja karyawan. (4). Membantu dalam melakukan promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan jabatan didasarkan prestasi kerja. (5). Merekomendasikan pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan kinerja karyawan (6). Umpan balik dijadikan panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan (Rina Yuniarti, 2021)

Motivasi Pimpinan

Motivasi adalah dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita agar kita mau melakukan perubahan pada diri kita sendiri (Setyaningrum, 2016) Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan sedikit usaha dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan konsep penting kajian tentang kinerja individu. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah factor yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan carater tentu. Perilaku mencerminkan motivasi kerja yang paling sederhana dari seorang karyawan/pekerja (Suwati, 2013). Biasanya motivasi itu akan habis atau berhenti ketika seseorang atau karyawan telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Dengan kata lain, seseorang telah mencapai tujuannya. Jika minat sudah muncul, maka semakin kuat keinginan untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakankerja.

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi negative dan motivasi positif (Kurniasari, 2018) Motivasi negative berarti manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.Motivasi positif berarti manajer memotivasi

(merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atasstandar kinerja.

Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat. Dengan motivasi negatif, semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum (Yunita, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kualitatif deskriptif, dimana pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena dari sudut pandang yang mendalam, kompleks, dan bervariasi (Sidiq, 2019). Penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena, kejadian, atau situasi dalam konteks alami tanpa campur tangan peneliti (Darmalaksana, 2020)

Pendekatan ini lebih fokus pada pemahaman mendalam terhadap subjek penelitian dan tidak mencoba untuk mengukur atau menguji hipotesis dalam arti tradisional. Tujuan utama penelitian kualitatif deskriptif adalah memberikan gambaran yang detail dan akurat tentang fenomena yang sedang diteliti (Fadli, 2021)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi),

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan melakukan kunjungan dan pengamatan langsung di PT. Menara Dunia Tour Travel.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati objek penelitian. Data observasi diperoleh secara langsung meliputi observasi aktivitas secara detail seperti keadaan objek, tingkah laku, perilaku manusia dan interaksi manusia secara keseluruhan yang bisa peneliti amati

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para narasumber secara mendalam, maka penulis dapat melakukan analisis dengan bertemakan Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan.

Visi Misi Perusahaan

Visi dari perusahaan yakni menjalankan usaha jasa biro perjalanan wisata, meliputi perencanaan dan pengemasan komponen-komponen perjalanan wisata yang meliputi sarana wisata, obyek dan daya tarik wisata dan jasa pariwisata lainnya. Terutama yang terdapat di wilayah Indonesia dalam bentuk paket wisata, menjadi penyelenggara umrah dan haji yang amanah dengan pelayanan berkualitas dan bimbingan ibadah yang sesuai dengan tuntunan Rasullullah serta memberikan layanan tour travel yang amanah dan profesional dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Misi dari perusahaan ini yaitu inovatif, progresif dan bekerja keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada segenap pelanggan serta memiliki sumber daya insani yang bertaqwa, loyal kepada perusahaan, amanah dan profesional.

Insentif Untuk Karyawan

Setiap perusahaan pasti mempunyai sistem pembagian insentif untuk karyawannya. Begitu juga dengan PT. Menara Dunia Tour Travel, berdasarkan dari hasil penelitian yang menganalisis insentif karyawan dapat diketahui dan diuraikan sistem pemberian insentif yang telah diterapkan PT. Menara Dunia Tour Travel kepada para karyawannya. Pihak perusahaan sadar betul adanya kemakmuran, keadilan, kelayakan dan besarnya insentif yang ditetapkan pihak perusahaan akan memberi banyak dampak positif baik itu bagi karyawan maupun untuk perusahaan. Selain itu hal ini juga akan menarik para calon tenaga kerja yang mempunyai potensi untuk bisa bergabung dan menambah motivasi para karyawan lama untuk dapat meningkatkan kinerjanya. PT. Menara Dunia Tour Travel memberikan insentif berdasarkan pertimbangan atas dasar rasa kemanusiaan dan atas dasar kesejahteraan yang adil dan seimbang. Serta atas dasar adanya setiap karyawan yang bekerja pasti menginginkan meningkatnya upah yang diterimanya, hal ini dilakukan karena adanya kebutuhan kebutuhan lebih yang ingin dipenuhinya, karena setiap karyawan berhak untuk hidup yang sejahtera dan lebih baik.

Kebijakan Pemberian Insentif PT. Menara Dunia Tour Travel.

Hampir di setiap perusahaan mempunyai kebijakan pemberian insentif kepada para karyawannya agar membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun pemberian insentif harus didasari dengan pembagian yang adil dan merata agar tidak terjadi iri antar karyawan, begitu juga yang diterapkan oleh PT. Menara Dunia Tour Travel ini, dari hasil penelitian dapat dijelaskan sistem pembagian insentif yang telah diterapkan oleh pihak pimpinan PT. Menara Dunia Tour Travel kepada para karyawannya.

Pihak pimpinan menyadari adanya keadilan, kelayakan, dan besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan akan banyak memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, maupun karyawan itu sendiri. Pemberian insentif ini pun sudah dikaji betul oleh pihak pimpinan perusahaan, agar tidak terjadi kerugian di pihak perusahaan.

Adapun insentif yang terdapat di dalam perusahaan PT. Menara Dunia Tour Travel meliputi insentif material meliputi kinerja, target pencapaian (bonus), lembur, dan jaminan sosial. Serta insentif non material yang meliputi pemberian penghargaan dan pelatihan kerja.

Pembahasan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya pemberian insentif merupakan salah satu bentuk perhatian dari pihak perusahaan yang bisa memberikan dorongan positif untuk karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang otomatis memiliki dampak terhadap ekistensi, keberlangsungan serta kemajuan perusahaan. Perusahaan juga harus mengetahui kebutuhan karyawan - karyawannya, dengan adanya kebutuhan seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan yang membantu dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut.

Hasil penelitian diatas merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan penulis di lapangan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif tentang analisis insentif terhadap kinerja karyawan PT. Menara Dunia Tour Travel. Dari hasil penelitian terlihat bahwa dengan diberikannya insentif berupa bonus, penghargaan, jaminan kesehatan serta pelatihan kerja terhadap karyawan ternyata dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sehingga sistem pemberian insentif yang berjalan selama ini pada PT. Menara Dunia Tour Travel yang berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu berupa:

1. Bonus

Bonus merupakan salah satu jenis insentif material berupa uang dalam nilai nominal tertentu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas dedikasinya atau jasa terhadap perusahaan dengan harapan dengan diberikannya bonus maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Bonus diberikan perusahaan PT. Menara Dunia Tour Travel bila mana perusahaan mencapai target yang ditetapkan, pemberian insentif bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulan sekali. Selain itu terdapat juga bonus umroh bagi karyawan yang mencapai target untuk mendapatkan konsumen sebagai jamaah umroh dengan minimal 25 pax maka karyawan bisa menikmati bonus umroh bersama dengan rombongan jamaah mereka.

Bonus selanjutnya yang ada pada perusahaan PT. Menara Dunia Tour Travel yaitu apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja atau lembur dengan ketentuan waktu lembur yang menjadi persoalan yaitu karyawan disebut melakukan kerja lembur apabila telah melaksanakan pekerjaannya dengan waktu yang dihitung 3 jam setelah jam kerja normal berakhir. Ini yang

menjadi salah satu persoalan sistem pemberian insentif yang terjadi dalam perusahaan. Seharusnya perusahaan menyesuaikan aturan jam lembur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisikan bahwa jam lembur yang seharusnya maksimal 4 jam sehari, dan jam lembur mulai dihitung setelah jam kerja normal berakhir, sedangkan pada PT. Menara Dunia Tour Travel jam kerja lembur dihitung setelah 3 jam waktu kerja normal berakhir, sehingga jika dalam peraturan undang - undang sudah mencapai 4 jam tetapi dalam hitungan aturan perusahaan hanya berjalan 1 jam. Sehingga dapat dihitung waktu kerja lembur perusahaan tersebut tidak memenuhi aturan yang sesuai dengan Peraturan Undang -Undang.

2. Jaminan Sosial

Selanjutnya insentif sosial material yang diberikan berupa jaminan sosial yang berupa BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

3. Pemberian Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan, insentif non material yang ada pada PT. Menara Dunia Tour Travel yaitu berbentuk dalam penghargaan berupa piagam dan sertifikat. Pemberian penghargaan oleh perusahaan diberikan kepada karyawan yang dianggap berprestasi, yaitu pada karyawan yang mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada PT. Menara Dunia Tour Travel berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dalam pemberian penghargaan berupa piagam atau sertifikat mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang telah dilakukan.

4. Pemberian Pelatihan Kerja Kepada Karyawan

Menurut Ibu Nurul selaku direktur PT. Menara Dunia Tour Travel, yaitu: “Pelatihan kerja diberikan kepada karyawan untuk mendukung kompetensi yang dimilikinya jadi perusahaan menganjurkan untuk karyawan mengikuti pelatihan kerja, dari beberapa divisi yang ada di perusahaan divisi dari keuangan diwajibkan atau di khususkan mengikuti training atau seminar setiap satu tahun sekali, bagian keuangan tersebut diberikan pelatihan khusus tentang tata cara penyelenggaraan tata pembukuan dan catatan transaksi. Dikarenakan dalam tiap tahun ada pembaharuan mengenai pembukuan tersebut, tidak hanya divisi keuangan tetapi seluruh divisi diwajibkan untuk mengikuti pelatihan terutama untuk bagian Tour Leader karena bagian tersebut sangat krusial dikarenakan Tour Leader ini yang akan berhubungan langsung dan melayani konsumen pada saat dilapangan.”

hal tersebut juga menjadi persoalan dalam sistem pemberian insentif dalam perusahaan dikarenakan bahwa pemberian pelatihan kerja hanya dilakukan sekali dalam setahun saja, Sebaiknya pemberian pelatihan kerja dilakukan secara terencana seperti 3 bulan sekali atau 6

bulan sekali hal itu akan mampu menunjang kualitas karyawan yang ada di PT. Menara Dunia Tour Travel ini.

5. Liburan Bersama

Menurut Ibu Nurul selaku direktur PT. Menara Dunia Tour Travel, yaitu: “Dulu sebelum pandemi covid-19 perusahaan PT. Menara Dunia Tour Travel maksimal dalam setahun mengadakan liburan bersama dengan seluruh karyawan sebagai tanda terimakasih kita kepada karyawan karena sudah berusaha untuk mencapai target dalam setahun kebelakang. Namun dalam 3 tahun kebelakang ini kami belum mengadakan kegiatan liburan bersama tersebut dikarenakan ada beberapa hal target yang belum kita capai jadi mungkin liburan bersama semoga bisa terealisasi tahun depan karena saya sangat memahami kalau memang karyawan memerlukan liburan sebagai penghilang penat mereka selama bekerja.”

Selain dengan pemberian insentif yang telah diterapkan perusahaan kepada karyawan-karyawannya. PT. Menara Dunia Tour Travel dalam perancangan pelaksanaan program insentif yang tepat mereka telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah dikemukakan oleh (Zahratur Nisa, 2022) sebagai berikut:

1. Sederhana, sederhana dalam arti aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti. Sistem pemberian insentif yang ada di PT. Menara Dunia Tour Travel telah dimuat dalam kebijakan perusahaan. Aturan sistem insentif bagi pegawai tetap dan non tetap sama. Hanya saja kriteria-kriteria yang berbeda karena tergantung dari pekerjaan masing-masing pegawai.
2. Spesifik, yakni para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif. PT. Menara Dunia Tour Travel mengadakan rapat setiap akhir bulan untuk mereview progres yang sudah tercapai dan akan di capai selanjutnya, di dalam pertemuan tersebut selalu dibahas tentang bagaimana mencapai target agar mereka dapat memperoleh insentif.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif). Dalam pelaksanaan tugas masing-masing, semua pegawai diberikan kesempatan untuk berprestasi, tidak ada batasan jika ada kemauan yang tinggi dari pegawai. Pimpinan PT. Menara Dunia Tour Travel mengapresiasi tinggi bagi pegawai yang berprestasi dengan memberikan insentif baik berupa bonus atau reward.
4. Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

Bagi perusahaan lainnya, PT. Menara Dunia Tour Travel menilai bahwa kinerja karyawan sangatlah penting karena mampu menciptakan jasa yang lebih baik, hal ini mampu

meningkatkan daya saing perusahaan, menunjang perkembangan perusahaan karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar. Adapun kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Menara Dunia Tour Travel antara lain:

1. Kualitas

Dalam hasil penelitian yang dilakukan penulis berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurul selaku pimpinan perusahaan mengenai kualitas karyawan “Dalam perusahaan seharusnya latar belakang pendidikan haruslah sesuai dengan jabatan pekerjaan, akan tetapi hanya dalam bidang-bidang tertentu saja yang latar belakangnya sesuai dengan jabatan yang diemban, misalnya bagian keuangan maka karyawan yang bekerja dalam bidang divisi keuangan tersebut memang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Akan tetapi ada sebagian dari divisi-divisi lain yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya.”

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah produktivitas yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan tersebut berupa jumlah jaminan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurul selaku pimpinan yaitu “perusahaan kuantitas atau produktivitas yang dihasilkan dalam tiga bulan terakhir yaitu pada bulan September hingga November 2023 mengalami peningkatan walaupun belum mencapai target yang telah perusahaan tetapkan”.

3. Kehadiran

Dalam hasil peneliatan yang dilakukan penulis mendapatkan bahwa karyawan PT. Menara Dunia Tour Travel selalu hadir tepat waktu hal tersebut didapat dalam wawancara dari Ibu Nurul selaku pimpinan, yaitu “Karyawan-karyawan disini selalu datang tepat waktu, dikarenakan perusahaan selalu melakukan pengawasan serta saya sebagai pimpinan selalu mencerminkan kedisiplinan yaitu selalu datang sebelum jam kerja dimulai. Hal tersebut membuat para karyawan juga termotivasi untuk datang tepat waktu, dan untuk karyawan yang tidak masuk kerja mereka selalu memberikan kabar dan alasannya secara jelas”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Menara Dunia Tour Travel yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya. Maka dapat kami tarik kesimpulan, bahwa :

1. Pemberian insentif yang telah dilakukan PT. Menara Dunia Tour Travel sudah pada tahap baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Sistem pemberian insentif yang ada di PT. Menara Dunia Tour Travel meliputi insentif material meliputi kinerja, target pencapaian (bonus), lembur, dan jaminan sosial. Serta insentif non material yang meliputi pemberian penghargaan dan pelatihan kerja.
3. Pada peraturan jam lembur yang telah ditetapkan PT. Menara Dunia Tour Travel belum memenuhi standar peraturan Undang-Undang yang berlaku.
4. Pemberian pelatihan kerja hanya dilaksanakan dalam satu kali selama setahun
5. Pemberian insentif berupa liburan bersama dalam 3 tahun kebelakang belum terealisasi karena perusahaan merasa masih belum mencapai target yang direncanakan.
6. Dari hasil analisis, diperoleh bahwa sistem insentif yang diberikan khusus kepada para karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mereka juga merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan perusahaan PT. Menara Dunia Tour Travel.

Saran

Dalam hasil analisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Menara Dunia Tour Travel, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program pemberian insentif yang diterapkan oleh PT. Menara Dunia Tour Travel sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu diadakannya riset lebih lanjut untuk lebih dapat meningkatkan efektivitas insentif perusahaan. Untuk itu perusahaan diharuskan mampu meningkatkan kebijaksanaan pemberian insentif sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan hendaknya selalu memperhatikan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal pemberian insentif. Hal ini perlu dilakukan sebab tunjangan-tunjangan seperti insentif merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang menyebabkan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan peraturan jam kerja lembur karyawan sesuai dengan Undang- Undang Cipta Kerja.

4. Perusahaan diharapkan mampu mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan minilah 3 kali dalam setahun agar karyawan dapat bekerja secara optimal.
5. Perusahaan perlu mengadakan lagi acara liburan bersama karyawan agar terjalin keharmonisan serta keakraban antar karyawan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmalaksana, W. (2020). *Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan*. Bandung: Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Dessler. (1997). *Segi Manusia Dalam Manajemen*. Jakarta: Aksara Baru.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum 2 (1)*, 33-54.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen 2 (1)*, 32-39.
- Mangkunegara, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pradana, O. A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis 7 (2)*, 1-9.
- Rachmawati, D. (2021). ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PENJUALAN PG KEBON AGUNG MALANG. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN Vol 02 (2)*, 8-17.
- Rina Yuniarti, R. I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Setyaningrum, R. U. (2016). Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 36 (1)*, 211-219.
- Sidiq, U. C. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53 (9)*, 1-228.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sri Sundari, A. Z. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor 8 (2)*, 199-208.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis 1 (1)*, 41-55.
- Winardi. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur) . *Jurnal Manajemen: Pendidikan dan Ilmu Sosial 2 (1)*, 310-330.
- Zahratun Nisa, H. A. (2022). ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA.

Zahrullah, Z. M. (2021). ANALISIS INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT APTANA CITRA SOLUSINDO. *MACAKKA Journal*, 2 (4), 208-215.