

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PRAWITA DI KUTA KABUPATEN BADUNG, BALI

Oleh : I Wayan Wenten *).

ABSTRACT

At present, all competitions fell so tight in running a corporation. Its status should define a appropriate strategy in other to be able to survive it. A corporate manager as the suitable decision maker has to resist facing the economical change today and tomorrow. At the position a corporate leader should always pay attention well to the employees' need in other they can be work calmly and finally they can unburden their attention to progress the corporation. A simple strategy is giving a financial incentive.

The research is related to the financial influence to the employees' work achievement at Hotel Prawira at Kuta, Badung regency. The method uses all employees as the population and it takes randomly some sample of 33 up to 77 ones. The data technique analysis uses Spearman Rank correlation to analyze the correlation between financial incentive to the employees' work achievement that stated in percentage. From calculating of data, it show the the influence level is 94,09% which means the employees' work achievement are influenced by financial incentive, the remaining item of 5,91% is influenced by the other incentive

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini persaingan terasa sangat ketat pada segala lini, dalam menjalankan suatu perusahaan harus ditentukan suatu strategi yang tepat demi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk bias menyusun suatu startegi untuk mencapai tujuan secara tepat.

Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam menyusun startegi ini tergantung kejeliannya dalam memantau situasi yang terjadi di sekitarnya. Dengan demikian disini diharapkan seorang pemimpin perusahaan sebagai pengambil keputusan yang tepat menghadapi perubahan perekonomian pada saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Pimpinan perusahaan khususnya yang bergerak dibidang pariwisata di Bali, yang merupakan suatu bisnis dalam menyediakan barang dan jasa bagi wisatawan akan selalu berhadapan dengan

kondisi tersebut. Sektor pariwisata memang sedang berbenah diri, ini terlihat dari berbagai kemudahan yang diberikan kepada calon wisatawan yang ingin masuk ke wilayah Indonesia.

Di lain pihak usaha yang ditempuh diantaranya dengan membuat pusat-pusat pengembangan pariwisata yang ada di Pulau Bali yang ditetapkan sebagai perkembangan pariwisata untuk Indonesia bagian tengah. Dengan adanya usaha pemerintah tersebut, maka dituntut adanya kerja keras serta usaha untuk selalu menjaga kualitas pelayanan dari berbagai sarana pariwisata yang ada di daerah ini baik itu sarana penginapan/akomodasi, sarana restoran maupun saran lainnya. Sehingga dengan demikian penyediaan sumber daya manusia yang memadai khususnya dari segi kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan.

Dalam setiap perusahaan, pimpinan hendaknya selalu memperhatikan dengan baik kebutuhan karyawan agar mereka bisa bekerja dengan lebih tenang sehingga mereka dapat mencurahkan perhatiannya

untuk kemajuan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan yaitu dengan memberikan insentif finansial.

Insentif finansial pada umumnya berbentuk uang (sebagai alat pemenuhan kebutuhan manusia yang paling luas), sehingga bila manusia telah memiliki uang, maka akan lebih mudah untuk memenuhi berbagai alternatif kebutuhan. Masalah insentif finansial adalah sangat penting karena merupakan dorongan setiap orang menjadi karyawan dan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi pokok masalah yaitu bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel Prawita di Kuta.

II. TINJAUAN PUSTAKA.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susilo Martoyo (1987) menjelaskan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan (*personalia*), dan kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), pengawasan (*controlling*).

Dalam suatu organisasi mencapai suatu keberhasilan tidak lepas dari faktor manusianya. Karena manusia merupakan sumber daya yang paling penting, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Sumber daya tersebut menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Masyarakat memberikan perhatian yang paling meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai semakin diselaraskan dengan aspek teknologi dan ekonomi sekarang ini.

2.2 Insentif

Dalam situasi perekonomian yang berkembang secara pesat maka suatu perusahaan hendaknya mulai memikirkan cara-cara yang dapat dipakai untuk lebih mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan perusahaan, salah satu diantaranya adalah pemberian insentif bagi para karyawan. Dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan diharapkan akan menimbulkan rasa keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan ditempat mereka bekerja dan hal ini diharapkan juga akan menumbuhkan perasaan ikut memiliki terhadap perusahaannya.

2.3 Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya. Karena ukuran terakhir atas keberhasilan departemen personalia adalah peran karyawan dan pelaksanaan kerja. Untuk lebih jelasnya tentang pengertian penilaian kerja maka terlebih dahulu harus mengetahui apa yang dimaksud dengan prestasi kerja itu sendiri.

Prestasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan penilaian sistematis terhadap penilaian kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi kerja dalam upaya pengembangan diri untuk penilaian prestasi kerja, pada Hotel Prawita pada khususnya yang menjadi sasaran obyek penilaian antara lain adalah sisi kecakapan dan kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, ketegaran jasmani, dan rohaninya selama bekerja dan sebagainya. Tentunya penilaian prestasi kerja yang tinggi senantiasa akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi kerja yang tinggi, berinisiatif positif, sehat rohani dan jasmani, mempunyai semangat kerja dan mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

2.4 Penilaian prestasi

Penilaian prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance appraise* yang artinya adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pelaksanaan jabatan karyawan. Istilah tersebut diatas lebih mendekati maksud yang sebenarnya yaitu penilaian terhadap prestasi sumber daya manusia/ sdm bahkan terhadap orang yang bekerja.

Penilaian prestasi kerja tersebut hendaknya dapat memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar yang menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan. Agar penilaian efektif, standar yang dipakai hendaknya berhubungan dengan hasil yang ingin dicapai pada setiap pekerjaan.

Menurut Manullang (1981) Observasi-observasi penilaian bisa digunakan secara langsung ataupun tidak langsung. Ukuran-ukuran obyektif adalah penilaian yang bisa dibuktikan/diuji oleh orang lain. Sedangkan ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran yang tidak dapat digunakan atas dasar penyesuaian upah/gaji perorangan, penentuan dalam promosi, pemberian bonus, penetapan pelatihan dan penyuluhan.

III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pengambilan sampel

Sebelum penarikan sampel, terlebih dahulu harus ditentukan populasinya. Dimana populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja operasional yang ada pada hotel ini. Sesuai dengan catatan perusahaan, jumlah karyawan adalah 70 orang yang terbagi dalam 8 departemen. Besarnya sampel ditentukan 50% per departemen dari seluruh populasi. Sampel responden akan diambil secara acak/random sampling dari besarnya jumlah sampel random adalah 33 orang.

3.2 Pengumpulan Data.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut.

1. Wawancara atau interview

Suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan tatap muka langsung dengan sumber data serta mengajukan beberapa pertanyaan.

2. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung dan mencatat secara sistematis dari obyek penelitian.

3. Studi dokumentasi dan pustaka

Suatu metode pengumpulan data yang mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen yang ada.

3.3 Analisis Korelasi

Untuk menganalisis hubungan antara insentif finansial dengan prestasi kerja karyawan. Oleh karena salah satu variabel berdata ordinal maka rumus yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman (Menurut Buku Sudjana, Statistik Ekonomi dan Niaga II, Edisi Baru, 1993)

$$r^2 = 1 - \frac{6\sum di^2}{N(n^2-1)}$$

dimana :

r^2 = koefisien korelasi

N = banyaknya pasangan data

di = selisih setiap pasangan rank

= Rank X – Rank Y

Nilai r selalu terletak antara -1 dan +1 ($-1 \leq r \leq +1$)

IV. HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Analisis Insentif Finansial

Untuk menganalisis berapa besar pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja para karyawan, maka perlu diketahui jumlah intensif finansial yang diberikan Hotel Prawita kepada masing-masing karyawan selama periode Januari-Desember 2013.

Dari hasil penelitian diatas maka uraikan sebagai berikut : dari jumlah karyawan sebanyak 33 orang dimana jumlah karyawan yang menerima insentif financial sebesar Rp. 3.311.968 - Rp. 3.347.635 sebanyak 21 orang. Jumlah karyawan yang menerima insentif financial sebesar Rp. 3.334.863 - Rp. 3.384.302 sebanyak 7 orang. Jumlah karyawan yang menerima insentif financial sebesar Rp. 3.385.302 - Rp. 3.420.969 sebanyak 3 orang dan karyawan yang menerima insentif financial sebesar Rp. 3.420.969 - Rp. 3.457.636 sebanyak 2 orang.

Dengan melihat uraian diatas, maka kebanyakan karyawan menerima insentif financial berkisar antara Rp. 3.311.968 - Rp. 3.347.635

4.2 Analisis Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produksi serta dihasilkan atau diterima oleh seseorang/sekelompok orang. Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena ukuran terakhir keberhasilan atas departemen personalia adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja.

Hotel Parwita di dalam operasinya dalam melayani para konsumen, berusaha meningkatkan pelayanannya dengan jalan meningkatkan prestasi kerja karyawannya oleh pimpinan perusahaan telah ditetapkan beberapa sifat yang dinilai dari masing-masing departemen secara terus menerus kepada tiap-tiap karyawan secara per-orangan.

4.3 Pengaruh Insentif Finansial terhadap Prestasi Kerja

1. Analisis korelasi

Hubungan antara variabel insentif terhadap prestasi kerja dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi. Hubungan variabel-variabel dianalisis dibawah ini adalah variabel jumlah insentif diterima masing-masing selama satu tahun. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diperoleh angka sebagai berikut :

$$\sum di^2 = 208$$

$$n = 33$$

jadi koefisiennya adalah

$$r^2 = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r^2 = 1 - \frac{6(208)}{33(33 - 1)}$$

$$r^2 = 1 - \frac{1.248}{35.904}$$

$$r^2 = 1 - 0,03$$

$$r = 0,97$$

Dari perhitungan korelasi diatas, diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,97. Ini berarti adanya hubungan yang positif antara insentif finansial dengan prestasi kerja karyawan. Hubungan positif artinya semakin tinggi insentif finansial yang diterima karyawan, maka akan makin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Jadi terdapat hubungan yang searah antara besar insentif finansial dengan prestasi kerja karyawan.

2. Analisis determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja karyawan yang dinyatakan dengan presentase, hal ini akan diperoleh dengan menggunakan analisis determinasi.

$$\begin{aligned} \text{Determinasi} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,97)^2 \times 100\% \\ &= 0,9409 \times 100\% \\ &= 94,09\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh determinasi sebesar 94,09% artinya presentasi kerja para karyawan yang dipengaruhi oleh insentif finansial sebesar 94,09% sedangkan sisanya 5,92% yang dipengaruhi oleh faktor lain dari insentif finansial.

4.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk membantu analisis kuantitatif dalam

menerangkan pengaruh insentif finansial terhadap prestasi kerja para karyawan. Dorongan masing-masing individu untuk mau bekerja salah satu diantaranya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan alat untuk memenuhi kebutuhan mereka adalah uang.

Seperti yang terlihat pada pemberian insentif finansial yang dilakukan oleh perusahaan selalu diusahakan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawannya dengan jalan memberikan gaji, juga dapat memberikan beberapa bentuk tunjangan. Hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan dengan harapan prestasi karyawannya semakin meningkat dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Meskipun perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan insentif finansial yang telah diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan, tetapi perusahaan dipandang perlu untuk memperhatikan masalah keadilan dan kelayakan untuk karyawan. Masalah keadilan bukan berarti insentif finansial harus diberi sama rata, melainkan keadilan disini dihubungkan antara pengorbanan dalam pekerjaan dengan penghasilan artinya semakin besar pengorbanan untuk perusahaan, maka akan makin tinggi pula seharusnya penghasilan yang diterima. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh antara mereka.

Di samping masalah keadilan dapat diukur dengan membandingkan insentif finansial yang diberikan perusahaan untuk masing-masing karyawan berdasarkan prestasi kerja dan jabatan karyawan di dalam perusahaan. Begitu juga Hotel Prawita berusaha untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan jalan memperhatikan insentif finansial yang diberikan secara adil dan layak.

Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kehidupan perusahaan. Manusia mampu berpikir

mempunyai emosi yang dapat diarahkan untuk dapat bekerja lebih efektif akan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Pada masalah ini faktor insentif finansial yang terbaik telah terbukti mempunyai pengaruh yang relative besar untuk memberikan dorongan kepada karyawan dalam usaha untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dan pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka dari itu Hotel Prawita telah memberikan insentif finansial yaitu antara lain : gaji, service, local transport, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya.
2. Dari perhitungan terhadap prestasi kerja dari 33 karyawan yang dibagi dalam empat kelas yaitu : baik sekali sebanyak 42,42% (14 orang), baik sebanyak 18,18% (6 orang), cukup sebanyak 18,18% (6 orang), kurang sebanyak 21,21% (7 orang).
3. Dari analisis korelasi, antara insentif finansial dengan prestasi kerja karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,97. Ini berarti antara insentif finansial dengan prestasi kerja para karyawan mempunyai hubungan yang positif. Artinya, semakin besar insentif finansial yang diberikan maka akan semakin besar pula prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.
4. Dari analisis determinasi antara insentif finansial dengan prestasi kerja para karyawan, didapatkan koefisien untuk determinasi sebesar 94,09% ini berarti insentif finansial mempengaruhi prestasi kerja para karyawan sebesar 94,09%, sedangkan sisanya 5,91% dipengaruhi oleh hal-hal lain atau faktor-faktor lain.

2.2 Saran-Saran/Rekomendasi

1. Dalam usaha guna meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perusahaan harus dapat memperhatikan jumlah insentif finansial yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, dan bila perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan kondisi serta kemampuan perusahaan.
2. Mengingat bahwa prestasi kerja tidak saja dipengaruhi oleh faktor insentif finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, maka pihak perusahaan harus pula memperhatikan faktor-faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhinya seperti : lingkungan kerja pengalaman, keahlian (*skill*) dan penempatan tenaga kerja, juga faktor-faktor lainnya
3. Semua itu diharapkan dapat berjalan secara terpadu baik dan seimbang sehingga prestasi kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, I Gusti Ngurah, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Karya Guna Tama, Denpasar
- Agien Dharma, Agien, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Wursanto, IG., 1991, *Manajemen untuk Kopegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta,
- Susilo Martoyo, 1987, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

*) CURRICULUM VITAE



I Wayan Wenten, lahir di Denpasar tanggal 08 Juli 1964, Strata1 pada Jurusan Ilmu Administrasi Wiaga pada sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Denpasar Th. 1999. Lalu melanjutkan ke Sekolah Tinggi Mana-

jemen Taman Pendidikan 45 (STIMAN TP45) Denpasar Jurusan Manajemen Tahun 2006. Kemudian melanjutkan ke Jenjang Panca Sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen IMNI Konsentrasi Manajemen Pemasaran Th. 2008. Penulis adalah Dosen tetap Yayasan Sekolah Tinggi Manajemen TP 45 Denpasar - Bali