

Analisis Besaran Insentif Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Aryanti Hopah Nurpadilah¹

Universitas Buana Perjuangan Karawang
aryantinurpadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Syifa Pramudita Fadila²

Universitas Buana Perjuangan Karawang
syifa.Pramudita@Ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : aryantinurpadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT. *Salary is still the most important thing in the life of workers or workers. The amount of salary received can determine the performance provided, sometimes the wages received are not in accordance with the performance provided, therefore the provision of incentive money as additional wages is very important, so that the daily needs of employees are met, and not to impact on their work. The purpose of this study is to analyze how the calculation of the amount of incentives carried out by Alfamart in order to improve employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. This research method uses a qualitative descriptive analysis method by using interview data collection techniques, observation and documentation. From the results of the study it was found that there was an increase in performance for employees who received incentives at a predetermined amount, and this amount was quite tempting as evidenced by the presence of personnel who always received PSM.*

Keywords : *incentive, employee performance, Alfamart*

ABSTRAK. Gaji masih merupakan suatu hal yang paling penting dalam kehidupan buruh atau pekerja. Besarnya gaji yang di terima dapat menentukan kinerja yang di berikan, terkadang upah yang di terima tidak sesuai dengan kinerja yang di berikan, oleh sebab itu pemberian uang insentif sebagai upah tambahan sangatlah penting , agar kebutuhan sehari-hari karyawan terpenuhi, dan tidak sampai berdambak pada pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana perhitungan besaran insentif yang dilakukan Alfamart guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat adanya peningkatan kinerja pada karyawan yang mendapatkan insentif dengan besaran yang telah ditentukan, dan besaran tersebut cukup menggiurkan terbukti dengan adanya personil yang selalu mendapatkan PSM.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja karyawan, Alfamart

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai sistem kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi pasti selalu diatur oleh sistem manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreatifitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada setiap karyawan. Karyawan yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi karyawan yang lainnya.

Karyawan terkadang lebih cenderung untuk bekerja hanya sesuai dengan yang diperintahkan untuk standar perusahaan, karyawan merasa sudah lepas tanggung jawab dengan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal tidak jarang masih adanya waktu dan tenaga yang tersisa yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan hal yang lebih tersebut.

Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. (Muhammad Haidar:2020)

Insentif adalah bagian dari bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan sebagai penghasilan perangsang atau manfaat (selain gaji atau upah). Secara umum insentif diberikan dalam bentuk materi atau finansial, akan tetapi dalam perkembangannya dapat diberikan dalam bentuk nonfinansial. (Andi sumangelipu 2018:117)

Insentif yang dikelola dengan baik dan benar dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Syahputra & Lubis, 2018)

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok dalam organisasi. (Umar Congge 2015:316)

Referensi diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat atau besaran insentif sesuai dengan prestasi karyawan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan keahlian yang dimilikinya yang dilakukan pada situasi tertentu. Penggunaan karyawan *outsourcing* pada suatu perusahaan merupakan salah satu strategi untuk penghematan biaya dan mempermudah perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan, karena perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain. (Tanuwibowo & Sutanto 2014:73).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Muhammad Haidar, 2020).

Dalam membuat penelitian ini penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu penelitian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan sebagian hasil penelitian terdahulu terkait penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang peneliti gunakan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Jhon Robin Rongalaha (2015) dengan penelitiannya yang berjudul “Manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan unika De La Salle Manado”. Jenis penelitian yang digunakan adalah

penelitian Deskriptif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan diberikan insentif akan ada usaha pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan, pegawai juga berusaha untuk meningkatkan mutu pekerjaan mereka untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perpustakaan Unika De La Salle Manado.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Haidar (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Analisis pemberian Insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Tiga Jaya”. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat masalah penurunan kinerja pada karyawan kontrak (supir) dikarenakan pemberian target untuk pendapatan insentif yang cukup tinggi. Pemberian target yang cukup tinggi membmbuat para karyawan kontrak tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian target insentif kepada karyawan haruslah mengukur bagaimana kemampuan karyawan dalam mencapainya sehingga tercapai kinerja yang meningkat.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rohmah, Indah wahidatur (2015) dengan penelitiannya yang berjudul “Analisis penerapan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri Pasuruan”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan triangulasi dengan teknik datanya dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, pengolahan data, dan kemudian penarikan kesimpulan hasil penelitian sehingga mudah dibaca. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang di gunakan untuk penilaian insentif adalah : ritasi, volume kendaraan, kebersihan alat, absensi dan efisiensi. Penerapan insentif sendiri dilakukan setiap 6 bulan sekali dan hanya diberikan kepada bagian truk mixer. Penerapan insentif ini bagi sebagian karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerjanya, tetapi sebagian karyawan dengan adanya insentif ini mereka termotivasi dan terus meningkat kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana besaran insentif yang diberikan guna bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk agar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan hasil performa toko Alfamart yang bagus dan unggul karena semua pencapaian target selalu tercapai.

KAJIAN TEORI

Insentif

1. Definisi/pengertian Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaiki prestasi kerja di organisasi. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampau standar yang telah ditetapkan organisasi. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapat penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Pemberian insentif ini umumnya diberikan kepada pemasaran yang berhasil menjual melebihi target organisasi. Contohnya sales yang menjual lebih banyak dari target penjualan. (Noor Arifin :

Sedangkan definisi insentif menurut para ahli diantaranya adalah :

- a. William B. Werther dan Keith Davis dalam bukunya mengemukakan bahwa “sistem insentif menghubungkan unjuk kerja pegawai yang merupakan hasil konkret dengan kompensasi, tidak hanya kepada mereka yang telah lama bekerja atau untuk pegawai-pegawai bulanan.
- b. Andrew F. sikula mengemukakan bahwa pengertian insentif adalah suatu yang mendorong atau memiliki kecenderungan untuk merangsang sebuah kegiatan, insentif merupakan motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.
- c. Heidjrahman mengemukakan arti insentif adalah suatu tindakan yang bertujuan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda kepada pekerja karena prestasi kerja yang berbeda.

2. Tujuan pemberian Insentif

Sesuai dengan penjelasan definisi insentif diatas, kompensasi dalam bentuk insentif sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja. Jadi, insentif diberikan berdasarkan prestasi atau produksi dari seorang pekerja. Berikut ini adalah tujuan pemberian insentif:

- a) Tujuan Insentif bagi Organisasi adalah menjaga loyalitas para pekerja kualitas, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran karyawan, meningkatkan produktifitas organisasi, dengan kata lain produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu, serta meningkatkan penjualan.
- b) Tujuan insentif bagi karyawan adalah memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya pendapatan tambahan selain gaji pokok, memperbaiki dan meningkatkan

semangat kerja karyawan sehingga para pekerja berupaya untuk berprestasi di tempat kerja.

3. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2013:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu insentif *material* atau *financial*, insentif non *materil* atau *non financial*, dan insentif sosial

4. Indikator Insentif

Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan dalam perusahaan, diantaranya :

- a. Kinerja
- b. Lama kerja
- c. Senioritas
- d. Evaluasi Jabatan

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan beban acuan.

Menurut Bryars dan Rue yang diterjemahkan Harsuko (2013:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Kemudian menurut Nurlaila (2014:74) merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seorang yang melakukan pekerjaan.

Anwar prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. (Deny Nofriansyah, 2018:18)

Sedangkan definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya adalah :

- a) Mustopadidjaja mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.
- b) Hasibuan mendefinisikan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

A. Miransyah (2013:43) mengemukakan Adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi: kemampuan dan keterampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penghasilan dan pengalaman), demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan
- c. Variabel psikologis meliputi: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

3. Indikator Kinerja

Arif Ramdhani (2015:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori dessler yaitu :

- a. Pemahaman pekerjaan/kompetensi
- b. Kualitas/kuantitas kerja
- c. Perencanaan/organisasi
- d. Inisiatif/komitmen
- e. Penyelesaian/kreativitas
- f. Kerja tim dan Kerja sama
- g. Kemampuan berhubungan dengan orang lain
- h. Komunikasi (lisan dan tulisan)

Proposisi penelitian

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Besaran Insentif yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Analisis besaran insentif yang dalam upaya peningkatan kinerja perlu diketahui dan penting perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Buatlah dalam narasi paragraf berisi:

- Jenis penelitian (Pendekatan)

Jenis penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah dengan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi. (Albi Anggito, Johan Setiawan, 2018:8)

- Waktu dan lokus penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada hari Senin 28 Mei 2023 pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk tepatnya di toko Alfamart Ruko Sentraland, Jl Bharata raya No 16 & 17 Kelurahan Sukaluyu, Kecamatan Telukjambe Timur.

- Informan

Informan yang akan di wawancarai dalam penelitian ini adalah karyawan toko Alfamart sebagai sampel yang dijadikan informan sejumlah 3 (tiga) orang, diantaranya:

1. Chif Of Store (Kepala Toko) :
2. Asistant Chif Of Store (Asisten Kepala Toko)
3. Crew (Kasir/Pramuniaga)

- Pengumpulan data

Adapun sumber data dalam penulisan ini dapat digolongkan dalam dua macam :

- 1). Sumber data primer yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil interview dan observasi dengan personil toko diantaranya yaitu Cos, Acos dan Crew toko Alfamart Ruko Sentraland.
- 2). Sumber data sekunder pada umumnya dari dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan pemberian insentif.

Dalam menyusun penelitian pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu :

- 1). Penelitian lapangan dibagi menjadi 3 yaitu :
 - a. Wawancara yang dilakukan dengan Chif Of Store (kepala toko), Acos dan crew yang berkaitan dengan penerimaan insentif.
 - b. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan-pengamatan langsung di toko Alfamart dalam proses pengumpulan data.

- c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat data yang diberikan oleh toko Alfamart yang berhubungan dengan penelitian, yang bersumber dari report-report perform toko.
 - 2). Penelitian kepustakaan yaitu mengadakan penelitian kepustakaan untuk mempelajari literatur-literatur atau bahan bacaan kepustakaan yang berhubungan dengan pembahasan didalam penulisan.
- Metode analisis data
- Langkah Analisa dimulai dengan cara mempelajari seluruh data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah semua dipelajari dan ditelaah dan ditelaah maka Langkah selanjutnya adalah reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataannya diperlukan. Kemudian Menyusun dalam satuan-satuan. Satuan itu kemudian dikategorikan pada Langkah selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

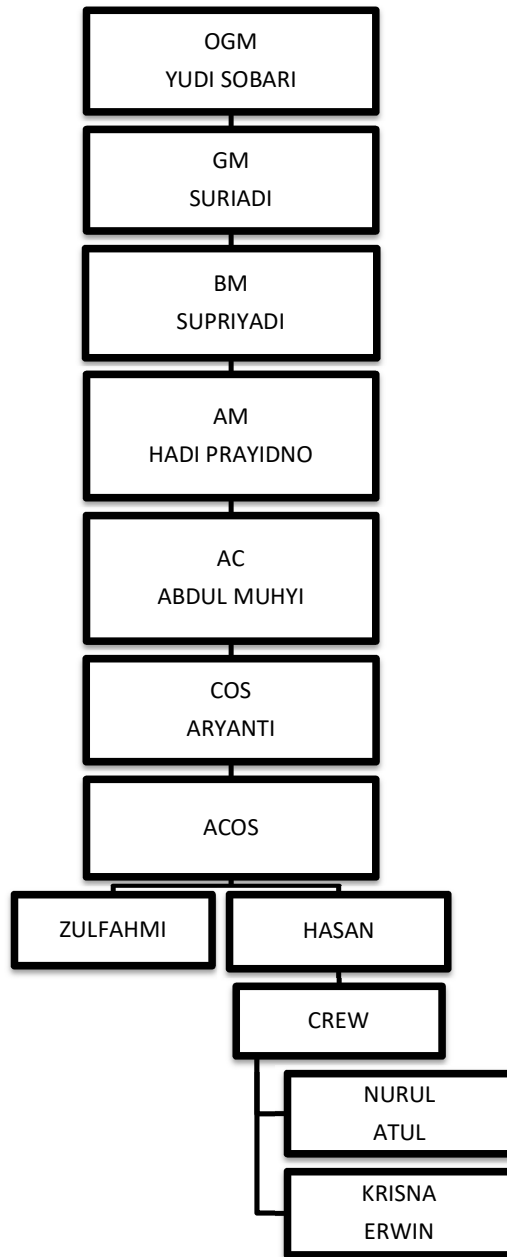
Hasil Penelitian

a. Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) adalah sebuah perusahaan perdagangan Ritel yang berkantor pusat di Tangerang. Toko pertama Alfa minimart pada tanggal 1 Oktober 1999 yang beralamat di Jl. Beringin Raya, Karawaci-Tangerang yang didirikan oleh Bapak Djoko Susanto. Alfamart adalah jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari dengan kurang dari 200m². Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir 2020, perusahaan ini memiliki 32 pusat distribusi dan 15.400 gerai toko yang tersebar diseluruh Indonesia. Salah satunya toko Ruko Sentraland tempat dimana saya melakukan penelitian, Toko Alfamart Ruko Sentraland ini berdiri pada tahun 2017 dan termasuk kedalam DC Karawang.

Analisis Besaran Insentif Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada
PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Struktur Organisasi Alfamart Ruko Sentraland



Informan pada penelitian ini adalah hanya personil toko dari posisis COS dan turunannya.

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	4	57%
2	1-5 tahun	3	43%
	Jumlah	7	100%

Tabel 1. Jumlah Personil berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan tabel diatas jumlah personil toko Alfamart lebih banyak personil yang lama bekerja kurang dari 1 tahun yaitu 4 orang dibandingkan dengan pegawai yang lebih dari satu tahun yaitu 3 orang.

No	Posisi Jabatan	Jumlah	Persentase
1	COS	1	14%
2	ACOS	2	29%
3	CREW	4	57%
	Jumlah	7	100%

Tabel 2. Jumlah Personil Toko berdasarkan Jabatan

Berdasarkan tabel diatas jumlah personil toko crew lebih banyak yaitu 4 orang dibanding pejabat toko yaitu COS dan COS yaitu 3 orang.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	4	57%
2	Perempuan	3	43%
	Jumlah	7	100%

Tabel 3. Jumlah Personil berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan tabel diatas jumlah personil yang berjenis kelamin laki-laki lebih yaitu 4 orang dibanding personil perempuan yaitu 3 orang.

b. Hasil Penelitian

Terdapat beberapa Insentif yang akan di dapatkan di toko Alfamart

1. IKT (Insentif Kinerja Toko)

Insentif Kinerja Toko merupakan program insentif bagi seluruh toko-toko Alfamart (Reguler & Franchise) yang diadakan setiap bulannya, dimana toko akan mendapatkan insentif insentif berdasarkan pencapaian atas target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Indikator syarat menang IKT.

Indikator	Acv
Net salles Retail	100%
Net Salles E-Voucher	100%
Net Profit	100%
Gross Margin % (GM)	100%
Kontribusi member	100%

Tabel 4. Indikator syarat menang IKT
Sumber data : PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Analisis Besaran Insentif Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada
PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Besaran Insentif Kinerja Toko

Pencapaian Net Salles	Kategori	COS	ACOS	CREW
>105%	Max	Rp. 750.000	Rp. 500.000	Rp. 200.000
>102,5% - 105%	Mid	Rp. 500.000	Rp. 300.000	Rp. 150.000
100% - 102,5%	Min	Rp. 300.000	Rp. 200.000	Rp. 100.000

Tabel 5. Besaran Rupiah Insentif Kinerja Toko

Sumber data : PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Toko Ruko Sentraland mendapatkan IKT pada bulan Mei 2023

INDICATOR	TARGET	ESTIMASI	ACTUAL	PENCAPAIAN
Net Sales Retail	372,236,161	424,048,221	424,048,221	113.91%
Net Sales E-Voucher	16,284,788	16,207,248	16,207,248	99.52%
%GM	19.124%	19.556%	19.556%	102.25%
Kontribusi Struk Member	57.549%	66.842%	66.842%	116.14%
NSB	543,929	-509,362	-509,362	-93.64%
Pemusnahan BCTB	38,852	0	0	0%
Retur Bad Stock (BR, BKE, BKL)	388,521	980,857	980,857	252.45%
Gross Profit	74,298,673	0	0	0%
OPEX				
Labour Cost	38,490,541	0	0	0%

Gambar 1. Pencapaian pada IKT Online

Sumber. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Berdasarkan Foto diatas dapat dibuktikan bahwa Toko Ruko Sentraland mendapatkan Insentif Kinerja Toko karena semua Indikator bisa mencapai target. Dan besaran Insentif yang didapat adalah yang dikategorikan maksimum karena pencapaian Net Salles diatas 100%

2. PSM (Promo Spesial Mingguan)

PSM merupakan program mingguan yang menjual hanya 4-5 produk di adakan seminggu sekali, jika penjualan tersebut mencapai target dan masuk ranking maka akan mendapatkan insentif. Program ini berbeda besarnya dengan IKT, untuk PSM rewardnya per nik atau per pesonil.

100.000/item jika semua item tercapai dan masuk peringkat umum maka besaran Insentif sebesar Rp. 500.000- Rp. 600.000 selama periode satu minggu dan total satu bulan besaran Insentif PSM sebesar Rp. 400.000/item dan jika semua item tercapai maka besaran yang didapat sebesar Rp. 2.400.000. Kemudian Insentif tersebut akan di Transfer ke rekening masing-masing personil.

Kemudian Insentif Kinerja Toko (IKT) selama periode bulan Mei mencapai target dengan semua indikator 100% dengan besaran Insentif yaitu COS sebesar Rp. 750.000, ACOS sebesar Rp. 500.000 dan Crew Sebesar Rp. 200.000.

Hal ini sangat disambut baik oleh semua personil toko karena terlihat dari kinerja yang bagus sehingga performa toko menduduki peringkat pertama di dalam Area Koordinator. Karena Insentif yang diberikan oleh perusahaan cukup menggiurkan dan membuat personil toko termotivasi untuk mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Upaya yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Insentif Kerja yaitu :

- 1) Perusahaan dapat memberikan Insentif pada seluruh karyawan yang berprestasi dengan hasil penjualan yang mencapai target sehingga karyawan dapat termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 2) Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat menyesuaikan target pemberian insentif pada seluruh karyawan toko dengan target yang berbeda-beda setiap tokonya tergantung potensi toko-toko tersebut, sehingga seluruh personil dapat mencapai target dan mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam pemberian Insentif kepada karyawan dinilai cukup baik, namun agar kiranya dapat ditingkatkan lagi mengingat pentingnya kepuasan pekerja yang ada pada perusahaan.

Hal diatas dikuatkan oleh teori yang dikemukakan oleh (Muhamad haidar : 2020) yaitu “Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebbagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kemudian teori menurut (Umar Congge 2015:316) “Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan

utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok dalam organisasi.”

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk ditemukan bahwa dalam pelaksanaan pemberian insentif sudah dalam tahap yang cukup baik sesuai dengan peraturan yang telah perusahaan tetapkan.
- 2) Pada PT Sumber Alfaria Tbk pemberian insentif menggunakan sistem besaran yang didapat sesuai kategori persentasi yang telah ditentukan yaitu PSM dengan minimal besaran Insentif sebesar Rp. 100.000/item dan maksimal Rp. 1.000.000/item dalam periode satu minggu.
- 3) Pada PT Sumber Alfaria Tbk pemberian insentif menggunakan sistem besaran yang didapat sesuai kategori persentasi yang telah ditentukan yaitu IKT dengan minimal besaran insentif yang didapat untuk jabatan crew Rp. 100.000 maksimal Rp. 200.000 untuk jabatan Acos minimal Rp. 200.000 dan maksimal Rp. 500.000 untuk jabatan Cos minimal Rp. 300.00 dan maksimal Rp. 750.000 dalam periode satu bulan.
- 4) Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga ditemukan ada beberapa karyawan yang kurang mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, terbukti dengan penurunan kinerja pada personil yang tidak pernah mendapat PSM.
- 5) Dari hasil beberapa wawancara yang dilakukan dengan beberapa personil toko yang berkaitan dengan insentif, mereka menyatakan dan menunjukkan bahwa insentif sangatlah bisa memberikan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja personil toko, karena karyawan merasa terbantu dengan adanya insentif diluar gaji dalam memenuhi

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Haidar (2018) Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya meningkatkan Kinerja CV. TIGA JAYA.
- Candrawati, Al-Musadie, Hakam (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering- Cv Darma Utama Batu)”.
- Hasibuan, Malayu, SP 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Milah, Wibowo (2016) yang berjudul “Mekanisme Pemberian Insentif Tenaga Akademik di Universitas`Negeri Yogyakarta”.

- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Normi (2015) yang berjudul “Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Cabang Medan”.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai. 2004.