

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
 Volume 2, Nomor 3, 2024, Halaman 558-561
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12723530)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12723530>

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Karyawan di Alfamart Raya Kertasari

Fathma Putri Nabila¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UBP Karawang
 Email: lmn21.fathmanabila@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Alfamart Kertasari. Sampel penulisan ini terdiri dari seluruh karyawan Alfamart Kertasari yang berjumlah 5 responden. Melalui pemanfaatan teknik analisis kualitatif. Hasil analisis data menunjukkan bahwa insentif yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Kertasari. Hasil penulisan ini membuktikan bahwa Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan Di Alfamart Kertasari.

Kata Kunci : *Inaentif, kinerja karyawan, perusahaan retail.*

Abstract

The study aims to determine how incentives affect employees' performance at Alfamart Kertasari. This study uses all employees of Alfamart kertasari as a sample. Five respondents in total. The data analysis at Alfamart Kertasari demonstrates the effects of incentives on employee performance by employing qualitative analysis techniques. This study demonstrates that rewards can boost employee performance at Alfamart Kertasari.

Keywords : *incentive, employee performance, retail compains*

Article Info

Received date: 10 June 2024

Revised date: 18 June 2024

Accepted date: 27 June 2024

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin akademis yang mengkaji interaksi dan tanggung jawab individu dalam perusahaan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengawasi personel dalam suatu organisasi atau perusahaan, memastikan bahwa tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan tercapai. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan dengan mengevaluasi dan menawarkan hadiah, kadang-kadang disebut sebagai insentif, kepada setiap karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dan sangat berharga dalam suatu perusahaan. Mereka memiliki kualitas unik seperti akal, emosi, kemampuan, keterampilan, dan keahlian, yang menjadikan posisi mereka penting dan berpengaruh dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Kompetensi sumber daya ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Departemen sumber daya manusia memegang posisi strategis yang penting dalam perusahaan, karena individu memainkan peran penting dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya yang disebutkan dalam konteks perusahaan adalah karyawan dan individu yang menyumbangkan usahanya kepada perusahaan dengan imbalan kompensasi atau gaji sesuai ketentuan yang disepakati. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki organisasi.

Insentif adalah jenis remunerasi yang dikaitkan langsung dengan kinerja karyawan. Bentuk lain dari remunerasi yang diberikan oleh hampir setiap perusahaan kepada personelnnya. Menawarkan insentif finansial sangat signifikan dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Penerapan sistem insentif kompensasi yang dituangkan dalam kebijakan sistem insentif bertujuan untuk menjalin hubungan yang saling menguntungkan. Karyawan akan dihargai dengan insentif, yang akan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Dengan demikian, perusahaan akan mampu mendongkrak produktivitas bisnis dan penjualannya. Jika karyawan menganggap insentif finansial yang diberikan tidak mencukupi atau tidak sejalan dengan tujuan yang telah dicapai, hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Agar efisien, sistem insentif perusahaan harus mencakup dua elemen penting: pertama, tingkat imbalan yang cukup memenuhi

kebutuhan mendasar, dan kedua, jumlah nominal yang sesuai dengan tujuan yang dicapai oleh setiap karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengertian insentif

Salah satu penghargaan yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan adalah insentif. Kinerja karyawan sangat menentukan insentif perusahaan dibandingkan hal lainnya. Insentif, menurut Rivai dan Sagala, digambarkan sebagai semacam remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja, sedangkan bagi hasil adalah pembagian keuntungan bagi karyawan yang dihasilkan dari produksi yang lebih tinggi atau penghematan biaya.

Dimensi

- Bonus mengacu pada kompensasi uang yang diberikan atas layanan yang diberikan atau untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Jaminan sosial mengacu pada insentif kolektif yang ditawarkan dalam bentuk manfaat jaminan sosial. Tidak ada aspek kompetitif dan setiap karyawan dijamin mendapatkan posisi yang setara dan otomatis di toko. Pinjaman karyawan, cuti sakit, dan biaya relokasi merupakan potensi dimana pekerja dapat melakukan pembayaran angsuran sebagai bentuk jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator

Insentif material

- Bonus
- Berbagai kuntungan
- Uang saku
- Kompensasi yang ditangguhkan

Insentif non material

- Penaikan jabatan dengan melakukan project yang sesuai peraturan perusahaan Alfamart
- Pemberian rencana pengakuan
- Menawarkan promosi
- Mengungkapkan rasa terima kasih secara formal atau santai

Pradigma Penelitian

Lexi J. mengartikan metodologi paradigma sebagai kerangka atau model yang menguraikan struktur dan keterkaitan komponen-komponennya, serta perilaku dan konteks di mana komponen-komponen tersebut beroperasi. Sementara itu, seperti yang diungkapkan Prof. Kasiram. Paradigma dalam penulisan mengacu pada seperangkat asumsi, postulat, aksioma, atau konsepsi yang menjadi prinsip panduan dalam melakukan penulisan.

Dalam penulisan ini peneliti mengadopsi paradigma kualitatif yaitu paradigma konstruktivis sebagaimana didefinisikan oleh Moeleong (2012, hlm. 50-51). Paradigma penulisan kualitatif biasanya bercirikan deskriptif, analitis, komparatif, dan berpusat pada eksplorasi makna. Data yang dikumpulkan dalam jenis penulisan ini dikumpulkan melalui hasil yang dapat diobservasi. Pemeriksaan dan analisis dokumen. Paradigma ini berpendapat bahwa realitas merupakan produk atau manifestasi yang diciptakan oleh manusia itu sendiri.

Penulisan ini didasarkan pada paradigma yang melibatkan mempelajari karyawan di Alfamart Raya Kertasari. Para karyawan tersebut memberikan respon positif terhadap seluruh pertanyaan yang diajukan, dan mereka mendapatkan berbagai insentif berdasarkan prestasi kerja mereka. Dengan mengamati keadaan di toko Raya Kertasari, ketertarikan awal peneliti membawa pada berkembangnya penulisan ini.

Hipotesis/ Proposisi

Berdasarkan perumusan dan tujuan yang telah di paparkan, maka hipotesis yang dirumuskan adalah “ pemberian insentif pada karyawan Alfamart Raya Kertasari dapat meningkatkan kinerja karyawan “

METODE PENELITIAN

Lokus

Penulisan ini dilaksanakan di Alfamart Raya Kertasari Dengan kode toko 1jk5 Di Jl Batu jaya dusun Karajan A Rengasdengklok. Yang berjumlah 5 personil. Peneliti memilih lokasi Alfamart Raya

Kertasari Karena berdasar pengamatan di lapangan lokasi ini sangat cocok digunakan dalam penulisan ini dimana dalam proses kerja para personil di tuntut untuk mencapai target setiap harinya dengan jumlah target dan barang yang berbeda beda, target tersebut bertujuan untuk mendapat insentif yang diberikan oleh kantor.

Responden

Responden pada penulisan ini merupakan salah satu crew yang menjabat sebagai cos di toko Raya Kertasari yang bernama Rahma Ainun Nisa yang mulai bekerja dari tahun 2022 sampai sekarang. Berawal dari seorang kasir dan naik jabatan pada tahun pertama beliau bekerja sehingga jabatan sekarang ialah acos atau biasa disebut pemegang shift.

Tabel 1. Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No item kuisioner
Insentif	Insentif kpi	proses penilaian sebulan (qscv, kbk, performa toko)	Ordinal	1,2
	Insentif target	Penjualan harian		3,4

Populasi

Sugiono (2016:80) mengartikan populasi sebagai wilayah luas yang terdiri atas benda-benda dan orang-orang yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

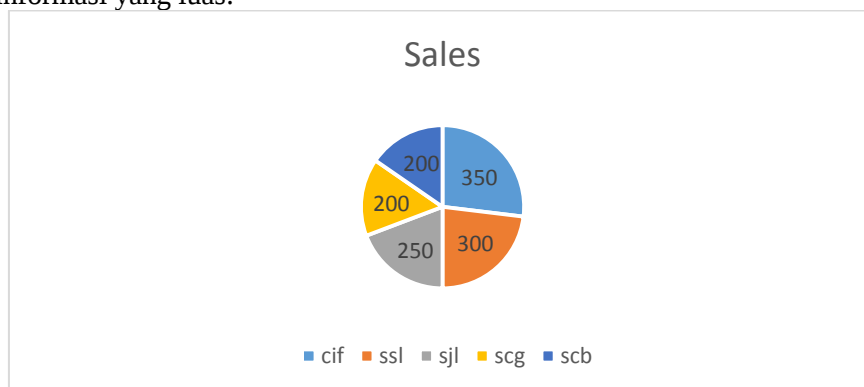
Penulisan difokuskan pada staf toko Alfamart Raya Kertasari sebagai populasinya. Jumlah penduduknya beragam, terbukti dengan beragamnya jabatan, nominal insentif, dan kepuasan kerja setiap karyawan.

Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:81), sampel mengacu pada sekumpulan fitur yang digunakan untuk menetapkan ukuran sampel yang sesuai untuk tujuan penulisan. Penentuan ukuran sampel dapat dilakukan dengan metode statistik atau dengan mengandalkan perkiraan penulisan. "Prosedur pengambilan sampel harus dilakukan dengan cara yang memastikan sampel yang diperoleh mewakili populasi secara akurat dan menggambarkan keadaan saat ini secara akurat. Dengan kata lain, sampel harus representatif." Sampel penulisan diperoleh dari masyarakat di Alfamart Raya Kertasari Kecamatan Rengasdengklok yang berjumlah 1 orang yang ditanyakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penulisan ini dilakukan oleh D Alfamart Kertasari yang berlokasi di Jl Batu Jaya Dusun Karajan A RT002/RW001, Kertasari, kec. Kecamatan Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat 41352. Data penulisan ini didasarkan pada anggapan bahwa penulisan kualitatif lebih menekankan pada jumlah informasi yang luas.



Jabatan	Insentif Prodsus	Insentif Mingguan	Promo	Total
CIF	500.000	350.000		850.000
SSL	500.000	300.000		800.000
MD	500.000	250.000		750.000

SCB	500.000	200.000	700.000
SCG	500.000	200.000	700.000
GRAND TOTAL	2.500.000	1.300.000	3.800.000

Dari hasil penulisan yang dilakukan, pemberian insentif 40% diberikan kepada cif of store atau kepala toko, 30% diberikan kepada store senior leader atau asisten kepala toko, 15% diberikan kepada store crew boy dan 15% diberikan kepada store crew girl, hasil data diatas pemberian insentif dilakukan sesuai dengan jabatan di toko, target yang diberikan manajemen alfamart diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian penjualan produk khusus, pemberian insentif dilakukan setiap periode promosi yang berlangsung, insentif akan turun bersama dengan gaji yang biasanya dikirim pada tanggal 28 di setiap bulannya. Dari hasil data diatas pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peningkatan penjualan item promosi menjadi keuntungan bagi personil agar bisa meraih insentif yang sudah di informasikan sebelum periode promosi dimulai.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Insentif ini harus selaras dengan target penjualan yang dicapai baik untuk produk promosi maupun non-promosi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi dapat berfungsi sebagai ukuran yang dapat diandalkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja, karena mereka yang memiliki tuntutan lebih tinggi cenderung memiliki kecenderungan yang lebih kuat untuk memuaskan keinginan tersebut.

Manajemen perusahaan harus memilih karyawan terbaik dalam penjualan produk promosi, pemberian insentif tidak dibagi rata antar personil, atau tidak sesuai dengan jabatan di toko, melainkan sesuai dengan kemampuan personil untuk melakukan penjualan yang paling tinggi.

REFERENSI

- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.18>
- Mukhlisotul, J. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 1–24.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Amsir Management Journal*, 1(2), 46–52.
- Mukhlisotul, J. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 1–24.