

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UBUD SARI RESORT & SPA DI UBUD GIANYAR

Oleh :

DEWA AYU PUSPITA SARI

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis determinasi dan signifikansi uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ini dibuktikan dengan analisis korelasi yang diperoleh sebesar 0,894 (korelasi kuat). Analisis determinasi sebesar 79,9% yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain insentif, yang dalam hal ini tidak diteliti. Dengan pengujian t-test diperoleh t-hitung sebesar 4,375 dan t-tabel sebesar 2,228 yang menyatakan bahwa memang benar insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa.

Kata kunci: Insentif Finansial, Semangat Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe and significance the impact of financial incentives on the employee morale at Ubud Sari Resort & Spa. The technical analysis of the data used are simple linear regression analysis, correlation analysis, determination analysis and t-test of significance. The results showed that financial incentives have a significant effect on employee morale. This is evidenced by correlation analysis obtained for 0,894 (strong correlation). Determination analysis 79,9% said that the incentive effect of 79,9% while the remaining 20,1% is influenced by factors other than incentives, which in this case was not examined. By testing the t-test obtained t-count equal to 4,375 and t-table is 2,228 which states that financial incentives indeed significant effect on employee morale at Ubud Sari Resort & Spa.

Keywords: Financial Incentives, Employee Morale

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan, sudah tentu memiliki suatu tujuan dimana tujuan utama dari suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang optimal guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Semakin pesatnya perkembangan dalam bidang ekonomi dan semakin kompleknya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh dunia usaha dewasa ini, maka tantangan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan semakin berat. Peranan dan fungsi-fungsi perusahaan yang ada semakin perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu fungsi perusahaan yang memegang peranan penting adalah fungsi personalia yang sekarang lebih dikenal dengan nama HRD (*Human Resources Department*).

Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam hal peningkatan disiplin kerja, disini manajer perusahaan harus secara sungguh-sungguh memperhatikan motivasi apa yang cocok untuk dilaksanakan dalam pencapaian tujuan. Salah satu cara pelaksanaan motivasi tersebut adalah dengan jalan memberikan *incentive* kepada tenaga kerja atau karyawan, yaitu cara yang diberikan manajer untuk mendorong tenaga kerja agar mereka mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi atau yang lebih giat bekerja untuk meningkatkan tujuan prestasi kerja dari tenaga kerja itu, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dengan mewujudkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena itu motivasi dari manajer/pimpinan

perusahaan baik itu berupa *financial incentive* maupun *non financial incentive* bagi tenaga kerja maka semakin semangat karyawannya bekerja yang diharapkan akan dapat mengarah kepada tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya pemeliharaan semangat dan moral kerja daripada karyawan, karena moral kerja yang rendah dapat merusak organisasi dan hilangnya produktivitas kerja, oleh karena itu penting sekali peran pimpinan untuk terus-menerus menganalisis kekuatan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan mengambil langkah-langkah yang tepat guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan cara memberikan insentif.

Ubud Sari Resort & Spa dibagi dalam beberapa Departemen diantaranya: *Accounting Department, Front Office Department, House Keeping Departement, dan SPA Department*. Jumlah seluruh karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa adalah 43 orang. Dari data yang diperoleh jumlah insentif yang diperoleh oleh 43 karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa mengalami peningkatan namun pada jumlah kehadiran 43 karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa mengalami fluktuasi, hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi pokok permasalahan adalah: Bagaimanakah pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa di Ubud Gianyar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Ubud Sari Resort & Spa di Ubud Gianyar, yang bertempat kedudukan di Jl. Kajeng No. 35 Ubud, Gianyar. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa di Ubud Gianyar.

Dalam penelitian ini akan menggunakan 2 variabel yang terdiri dari 1 variabel bebas (*independent variabel*) yaitu insentif finansial yang merupakan jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan dan 1 variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu semangat kerja yang merupakan tingkat kehadiran karyawan.

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif (jumlah tenaga kerja, jumlah hari kerja, serta jenis dan besarnya pemberian motivasi berupa *financial incentive*) dan data kualitatif (informasi-informasi yang diperoleh dari perusahaan misalnya: jabatan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan). Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer (data yang diperoleh dari perusahaan dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pihak manager dan para karyawan Ubud Sari Resort & Spa) dan data sekunder (data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang dianggap perlu dan sumber kepustakaan yang ada hubungannya dengan pembahasan hasil penelitian).

Tenik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, *interview* dan study dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif (analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis determinasi dan signifikansi uji-t) dan analisis kualitatif (analisis ini digunakan untuk menunjang dan melengkapi analisis kuantitatif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini terlebih dahulu akan dikemukakan atau dibahas jenis dan jumlah insentif yang diberikan oleh Ubud Sari Resort & Spa kepada 43 karyawan selama tahun 2015 yaitu:

Tabel 1
Jenis dan jumlah finansial insentif Ubud Sari Resort & Spa
Tahun 2015 (dalam rupiah)

Bulan	Service	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Kesehatan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	7.125.000	5.250.000	6.850.000	19.225.000
2	8.500.000	5.250.000	6.850.000	20.600.000
3	8.550.000	5.250.000	6.850.000	20.650.000
4	9.240.000	5.250.000	6.850.000	21.340.000
5	9.450.000	5.250.000	6.850.000	21.550.000
6	9.500.000	5.250.000	6.850.000	21.600.000
7	9.750.000	5.250.000	6.850.000	21.850.000
8	9.800.000	5.250.000	6.850.000	21.900.000
9	9.950.000	5.250.000	6.850.000	22.050.000
10	10.200.000	5.250.000	6.850.000	22.300.000
11	10.500.000	5.250.000	6.850.000	22.600.000
12	10.750.000	5.250.000	6.850.000	22.850.000
Jumlah	113.315.000	63.000.000	82.200.000	258.515.000

Sumber: Ubud Sari Resort & Spa

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa secara keseluruhan besarnya insentif yang diterima oleh 43 orang karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa selama tahun 2015 adalah sebesar Rp. 258.515.000.

Untuk mengetahui semangat kerja karyawan akan dianalisis melalui alat ukur yang berupa daftar kehadiran/absensi per orang selama tahun 2015 yaitu:

Tabel 2
Jumlah hari kerja karyawan Ubud Sari Resort & Spa

No	Bulan	Hari Kerja	Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi (Hari)	Jumlah Kehadiran Karyawan (Hari)	Ketidakhadiran Karyawan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=3x4	(6)	(7)=(5-6)	(8)=6/5x100
1	Januari	27	43	1161	10	1151	0,86
2	Februari	25	43	1075	10	1065	0,93
3	Maret	27	43	1161	9	1152	0,78
4	April	26	43	1118	8	1110	0,72
5	Mei	27	43	1161	8	1153	0,69
6	Juni	26	43	1118	7	1111	0,63
7	Juli	27	43	1161	7	1154	0,60
8	Agustus	27	43	1161	7	1154	0,60
9	September	26	43	1118	6	1112	0,54
10	Oktober	27	43	1161	6	1155	0,52
11	Nopember	26	43	1118	6	1112	0,54
12	Desember	27	43	1161	4	1157	0,34

Sumber: Ubud Sari Resort & Spa

Berdasarkan tabel 5.2, maka dapat diketahui prosentase rata-rata ketidakhadiran/absensi karyawan Ubud Sari Resort & Spa selama tahun 2015 sebesar 0,64%. Ini menunjukkan prosentase yang cukup ideal, karena menurut ketentuan teori dari Kuna Winaya, (2001 : 112), bahwa tingkat absensi yang dianggap normal berkisar antara 2-3% per bulan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa adalah sangat baik.

Analisis Pengaruh Finansial Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Mengingat bahwa salah satu alat ukur untuk mengukur semangat kerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan, maka yang akan digunakan sebagai variabel terikat (Y) adalah tingkat kehadiran/ absensi karyawan. Sedangkan yang digunakan sebagai variabel bebas (X) adalah insentif finansial selama tahun 2015.

Untuk mempermudah di dalam perhitungan penulis menggunakan bantuan komputer program SPSS vertion 16.0. Dimana variabel Y dimasukkan ke dalam *defendent variabel*, sedangkan variabel X dimasukkan ke dalam *indefendent variabel*. Setelah pengelompokkan melalui bantuan komputer program SPSS, maka secara otomatis akan didapat nilai-nilai analisis yang dipergunakan seperti misalnya analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan analisis t-test.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh variabel bebas finansial insentif (X) dan variabel terikat semangat kerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Nilai konstanta a dan koefisien regresi b dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada komputer.

$$a = 3,767$$

$$b = 1,449$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana akan menjadi: $Y = 3,767 + 1,449X$. Berdasarkan hasil persamaan ini dapat dijelaskan pola pengaruh finansial insentif (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

a. $Y = 3,767 + 1,449X$

$$Y = 3,767 + 1,449X \quad (0)$$

$$Y = 3,767$$

Ini menunjukkan bahwa apabila insentif = 0, maka semangat kerja karyawan di Ubud Sari Resort & Spa adalah tetap sebesar 3,767 satuan, yaitu sebesar bilangan konstanta (a).

b. $Y = 3,767 + 1,449X$

$$Y = 3,767 + 1,449X \quad (1)$$

$$Y = 1,449$$

Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dengan peningkatan insentif satu satuan, akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 1,449. Ini menunjukkan ada pengaruh dari finansial insentif terhadap semangat kerja karyawan di Ubud Sari Resort & Spa.

Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas insentif (X) dengan variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Besarnya koefisien korelasi sederhana dapat diketahui dari besarnya R yang diperoleh dalam hasil perhitungan SPSS yaitu sebesar 0,894.

Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan korelasi menurut Surahman (1992 : 302), maka koefisien korelasi 0,894 di atas, terletak diantara 0,71 sampai dengan 0,90 yang berarti terdapat korelasi yang kuat.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara insentif (X) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) di Ubud Sari Resort & Spa, maka digunakan koefisien determinasi, dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%.$$

Besarnya R^2 dalam hasil perhitungan SPSS , dapat diketahui dari *R Square* yaitu sebesar = 0,799. Karena besarnya $r^2 = 0,799$, maka besarnya koefisien determinasi adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,799 \times 100\%$$

$$= 79,9\%$$

Koefisien determinasi 79,9% berarti insentif (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) berpengaruh 79,9%, sedang sisanya $100\% - 79,9\% = 20,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti.

Uji-t (t-test)

Untuk menguji signifikan atau benar tidaknya koefisien determinasi yang diperoleh di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Adapun langkah-langkah pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah: insentif finansial (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Ubud Sari Resort & Spa. Sesuai dengan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta \leq 0$, berarti bahwa insentif finansial (X) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Ubud Sari Resort & Spa.
- 2) $H_a: \beta > 0$, berarti bahwa insentif finansial (X) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Ubud Sari Resort & Spa.

b. Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesis Alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan " $\beta > 0$ " atau berpengaruh positif, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ (α (taraf kepercayaan) yang digunakan = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k$. Untuk $n = 12$ dan $k = 2$ maka $df = n - k = 12 - 2 = 10$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah

$t_{(5\%,10)}$, besarnya adalah 2,228 dapat dicari di Ms.Excel dengan cara pada sel kosong ketik =tinv(0.05,10) lalu tekan enter, maka akan didapat hasil 2,228.

c. Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} > t_{\text{tabel}}$

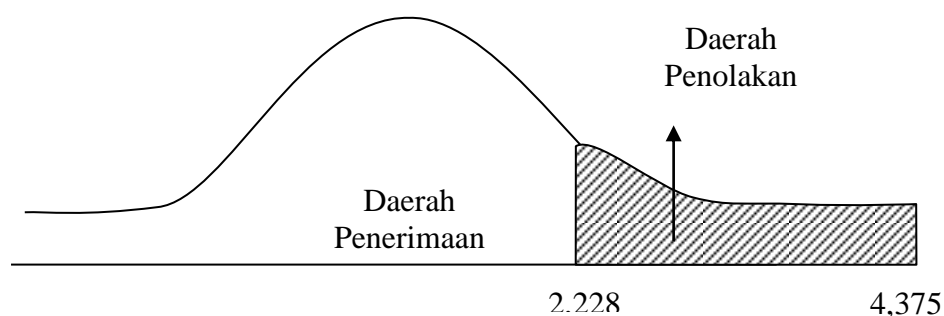
d. Penentuan t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS, besarnya $t\text{-hitung}$ untuk variabel insentif(X) adalah = 4,375.

e. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan pada derajat bebas = 10, maka diperoleh besarnya $t\text{-hitung} = 4,375$ dan $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha,df)} = t_{(5\%,10)} = 2,228$.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar kurva normal di bawah ini.



Gambar Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Dengan Uji-t Pengaruh Finansial Insentif (X) Terhadap Semangat Kerja Karwayan (Y).

Berdasarkan gambar jelaslah bahwa apabila nilai t -hitung = 4,375 dibandingkan dengan nilai t -tabel = 2,228, maka ternyata nilai t -hitung lebih besar daripada nilai t -tabel dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa insentif finansial berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Ubud Sari Resort & Spa.

SIMPULAN

Bertitik tolak pada uraian pembahasan maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Ubud Sari Resort & Spa. Hal ini didasari dari hasil pengolahan data SPSS dengan bantuan komputer diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,894. (korelasi kuat), dan analisis determinasi sebesar 79,9% yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh sebesar 79,9 %, sedangkan sisanya sebesar 20,1 % dipengaruhi oleh faktor lain selain insentif, yang dalam hal ini tidak diteliti. Selain itu hal tersebut, dengan pengujian t -test diperoleh nilai t -hitung sebesar 4,375 dan t -tabel sebesar 2,228 yang menyatakan bahwa memang benar insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Ubud Sari Resort & Spa.

SARAN

1. Mengingat insentif finansial di Ubud Sari Resort & Spa berpengaruh tinggi terhadap semangat kerja karyawan, maka sudah selayaknya manajemen/pimpinan Ubud Sari Resort & Spa mempertahankannya, dan bila perlu ditingkatkan.
2. Mengingat semangat kerja karyawan di Ubud Sari Resort & Spa, tidak saja dipengaruhi oleh faktor insentif, maka sudah sepantasnya manajemen memperhatikan faktor lain selain insentif, seperti: komunikasi dan kepemimpinan sehingga akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex S., Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan delapan. Jakarta.
,2001. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amudi, Pasaribu. 1985. *Pengantar Statistika*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anto Dayan, 1985. *Pengantar Metode Statistik*, LP3ES, Jakarta.
- Anurogo Panji dan Widiyanti Ninik. 2000, *Psikologi Dalam Perusahaan*, penerbit Rinka Cipta, Arta.
- Ari Wijayanti, Cokorda Istri. 2013. *Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4759>
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Effendi, Onong Uchjana. 2001. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
,2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Erawati. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Mentari Ming Garden Restaurant Nusa Dua Badung*. Denpasar.
- George M. Scott. 2004. *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*, penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Gorda, Gusti Ngurah. 2000. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Ekonomi*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Handoko Hani T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Kuna, Wijaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (lanjutan)*, cetakan ke II, Koperasi Kantor Pusat Universitas Udayana, Denpasar.

- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*, penerbit Ghalia Indonesia.
,2001. *Manajemen Personalia Cetakan ke IV*, penerbit Aksara Barii, Medan.
- Mustika, Sandra Mei. 2014. *Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kudus*.
http://eprints.undip.ac.id/43815/1/04_MUSTIKA.pdf
- Mukiat. 2003. *Manajemen Kepegawaian (Personal Management)*, penerbit Alumni, Bandung.
- Moekijat. 2002. *Administrasi Kepegawain Negara Indonesia*, PT. Sumur, Bandung.
- Nugraha, Gilang. 2013. *Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero TBK. Kantor Cabang Utama Madura)*.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/283>
- Ranupandojo Heidjirachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, cetakan pertama, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sarwoto. 2002. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan ke VII, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiono, dkk. 2004. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya SPSS 10.0 for Windows*, Cetakan Keempat, Alfabeta. Bandung.
- Sujana. 2001. *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Edisi Baru, penerbit Tarsito, Bandung.
- Surahman, Winarno. 2002. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, penerbit Tarsito, Bandung.
- Winardi. 2002. *Manajemen Personalia*, penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.