



STABILITY

Journal of Management & Business

Vol 4 No 1 Tahun 2021
ISSN :2621-850X E-ISSN : 2621-9565



<http://journal.upgris.ac.id/index.php/stability>

UPAYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERIAN INSENTIF (Kasus PT Bank Central Asia Tbk, Cikarang)

Dedi Rianto Rahadi¹, Esra Simanjuntak²

Fakultas Ekonomi, Universitas Presiden, Bekasi

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 2021-03-24
Disetujui 2021-07-28
Dipublikasikan 2021-07-29

Kata kunci :
Pemberian Insentif;
Penelitian Kualitatif;
Semangat Karyawan;
Upaya PT Bank Central Asia;

Abstrak

Pemberian Insentif merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh PT Bank Central Asia guna mempertahankan semangat karyawan dan kinerja perusahaan. Upaya tersebut berupa kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan dengan memenuhi standar kinerja dan dengan prestasi-prestasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara PT Bank Central Asia khususnya daerah Cikarang untuk meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara terhadap beberapa orang yang terdampak langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif terhadap karyawan merupakan hal yang tepat dalam meningkatkan semangat karyawan dan PT Bank Central Asia di Cikarang selalu berkomitmen untuk terus melakukan hal tersebut.

EFFORTS TO INCREASE EMPLOYEE SPIRIT THROUGH INCENTIVES (Case of PT Bank Central Asia Tbk, Cikarang)

Abstract

Keywords :
Incentives Giving;
Qualitative Research;
Employee Spirit;
PT Bank Central Asia's
efforts

Incentives are provided by PT Bank Central Asia to maintain employee morale and company performance. This effort is in the form of financial compensation provided to employees by meeting performance standards and with the achievements of each employee. The purpose of this research is to find out how PT Bank Central Asia, especially the Cikarang area, to increase employee morale and productivity. The research method used is a qualitative research method by collecting data through interviews with several people who are directly or indirectly affected. The results showed that giving incentives to employees was the right thing to increase employee morale and PT Bank Central Asia in Cikarang is always committed to continuing to do this.

✉Alamat korespondensi :

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr Cipto
Semarang- Indonesia 50125
Kampus UPGRIS

Email: esra.simanjuntak@student.president.ac.id¹, dedi1968@president.ac.id²

ISSN

2621-850X(cetak)
2621-9565(online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berpotensi tinggi merupakan faktor penting dalam kemajuan PT Bank Central Asia Tbk. Kinerja karyawan yang baik menentukan tingkat keberhasilan di perusahaan. Dengan semakin banyaknya persaingan bisnis di Indonesia menuntut berbagai perusahaan untuk terus mengoptimalkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan dapat mencapai tujuan dan targetnya jika mendapat dukungan atau dorongan dari para karyawannya yang produktif. Oleh sebab itu PT Bank Central Asia Tbk memberikan kompensasi langsung berupa pemberian insentif terhadap karyawan yang sudah mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Pemberian Insentif tersebut membuat karyawan lebih bersemangat lagi dan menjadi motivasi untuk terus bekerja keras mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian Insentif yakni berupa pemberian secara finansial yang biasanya diberikan pada akhir tahun pada karyawan setelah perusahaan mendapatkan pencapaian yang maksimal. Kompensasi tersebut tidaklah diberikan secara cuma-cuma, tetapi butuh *effort* seluruh pekerja di suatu perusahaan. Tiap tahunnya ada target yang harus di capai oleh perusahaan, semua tim harus bekerja sama guna mencapai target itu serta melakukan evaluasi di akhir tahun. Dengan memperoleh hasil yang memuaskan terlebih lagi melebihi target yang ada, membuat PT Bank Central Asia Tbk memberikan apresiasi tambahan pada setiap karyawannya.

PT Bank Central Asia Tbk merupakan salah satu perbankan yang besar dan tersebar luas di penjuru tanah air, bahkan di luar negeri. Tentunya tidak mudah bagi perusahaan ini untuk terus

meningkatkan profit serta kemajuan bagi perusahaannya, PT Bank Central Asia Tbk juga pernah mengalami krisis pada tahun 1997. Sehingga terpaksa meminta bantuan dari Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN). Namun setelah masa krisis tersebut teratasi membuat PT Bank Central Asia Tbk berdiri lebih kokoh, upaya yang dilakukan sangat banyak terutama pada sistem management sumber daya manusianya.

Pelatihan demi pelatihan karyawan yang rutin dilakukan oleh PT Bank Central Asia Tbk sehingga melahirkan karyawan-karyawan yang berpotensi tinggi. PT Bank Central Asia Tbk menjunjung tinggi adanya *work-life balance* kepada seluruh karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dan kesejahteraan hidup. Strategi pendekatan serta menjaga loyalitas perusahaan dengan karyawan dengan menggunakan sistem pemberian upah sesuai kebijakan UMR, pemberian insentif sesuai kebijakan perusahaan, dan apresiasi-apresiasi lainnya yang terus di pertahankan di PT Bank Central Asia Tbk.

Dari upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Bank Central Asia Tbk menunjukkan bahwa pemberian insentif pada karyawan merupakan hal yang paling penting bagi suatu perusahaan, hal tersebut ternyata sangatlah berpengaruh untuk mempertahankan kualitas para pekerja di suatu perusahaan. Jika semangat karyawan turun otomatis kinerja karyawan akan lebih rendah dan berpengaruh pada jalannya perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan adalah aset penting dan terutama bagi suatu perusahaan, jadi kesejahteraan karyawan juga tanggung jawab perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pemberian Insentif (*Incentives Giving*)

Cascio (1995: 21), pengertian insentif adalah variabel penghargaan pada suatu individu dalam suatu kelompok atas pencapaian hasil kerja. Suatu kompensasi yang diberikan pada hasil yang dicapai, menawarkan insentif pada karyawan untuk mencapai hasil yang baik (Harsono, 2004:21). Sigalingging (2016:118), kontribusi yaitu evolusi yang mendorong orang di dalam suatu komunitas untuk membantu orang lain. Insentif adalah sebuah balas jasa dengan bentuk finansial untuk mendorong mendukung kinerja karyawan dan prestasi para pekerja.

Ada 8 jenis Insentif yang berlaku di suatu perusahaan, yaitu :

1. Bonus
2. Komisi
3. *Profit Sharing*
4. Jaminan Sosial
5. *Gain Sharing*
6. Insentif non Finansial
7. *Time of Benefit*
8. Program Pelayanan Karyawan

2. Semangat Kerja Karyawan (*employee morale*)

Semangat kerja yaitu perasaan dimana keinginan, kesanggupan, antusias seorang pekerja yang menunjukkan sikapnya dalam bekerja lebih giat, disiplin dan tekun hingga mencapai kinerja yang lebih unggul, lebih baik dan lebih cepat. Menurut Majorsy (2007), Semangat kerja yaitu ketertarikan secara profesional dan antusias yang dirasakan serta di tunjukan seseorang dalam prestasi individual di suatu kelompok dalam suatu kerja.

Ada 4 aspek-aspek semangat kerja menurut Majorsy (2007) :

1. Kegairahan atau Antusiasme
2. Kualitas untuk bertahan
3. Semangat kelompok
4. Kekuatan untuk melawan frustasi

Tentunya semangat kerja karyawan sangat berpengaruh pada perkembangan suatu perusahaan. Ciri-ciri indicator kenaikan semangat kerja yaitu :

1. Naiknya produksi Perusahaan
2. Tingkat absensi yang rendah
3. Tingkat perpindahan karyawan yang minim
4. Tidak terjadi kegelisahan

Sedangkan ciri-ciri penurunan semangat kerja karyawan yaitu mencakup :

1. Rendahnya atau menurunnya produktifitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
4. Kerusakan atau kecerobohan yang terjadi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi antar karyawan dan perusahaan
7. Pemogokan kerja

3. Upaya Peningkatan semangat kerja oleh PT Bank Central Asia Tbk

Sebagai perbankan yang bertumbuh ditengah pesatnya perkembangan bisnis di Indonesia, PT Bank Central Asia Tbk terus mengembangkan kualitas karyawan dari segala aspek. Tak hanya pelatihan yang menjadi suatu keharusan bagi perusahaan ini tetapi juga seperti pemberian insentif merupakan hal yang rutin diberikan PT Bank Central Asia Tbk terhadap karyawannya.

Jenis-jenis Insetif yang diberikan PT Bank Central Asia Tbk terhadap karyawannya yaitu :

1. Upah/gaji
2. Dana Pensiun
3. BPJS Ketenagakerjaan
4. BPJS Kesehatan
5. Bantuan Pernikahan, Kematian dan Bencana alam
6. Bonus (rata-rata 6 kali bonus)
7. Bonus berupa saham
8. Tunjangan hari raya
9. Bonus akhir tahun
10. Biaya Transportasi Mudik

Dengan semua upaya dan pemberian Insentif yang diberikan PT Bank Central Asia Tbk membuat para karyawan merasa puas, merasa bersemangat dan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga PT Bank Central Asia Tbk mendapatkan posisi sebagai perusahaan pilihan (*employer of choice*) di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang sifatnya deskriptif pada objek ilmiah dan menggunakan analisis. Metode penelitian yang digunakan untuk menemukan, menggambarkan, dan menyelidiki serta menjelaskan kualitas dari pengaruh social yang tidak dapat diukur melalui pendekatan kuantitatif merupakan pengertian metode penelitian kualitatif menurut Saryono (2010: 1).

Cara yang dilakukan untuk pengumpulan data tersebut yaitu dengan mewawancarai pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung. Wawancara ini dilakukan secara virtual kepada karyawan perbankan khususnya di PT Bank Central Asia Tbk daerah Cikarang. Informan dalam penelitian ini

terdiri dari 7 orang, yang merupakan karyawan BCA. Hasil wawancara ini akan mengetahui bagaimana sistem pemberian insentif pada karyawan PT Bank Central Asia Tbk di Cikarang.

| NO | Pertanyaan |
|-----|--|
| 1. | Apakah PT Bank Central Asia (BCA) Tbk khususnya di daerah Cikarang memberikan kompensasi pada Karyawannya? |
| 2. | Apa yang dilakukan BCA untuk mempertahankan semangat kerja karyawannya ? |
| 3. | Disaat kondisi pandemi Covid-19 sekarang, apakah berpengaruh pada kinerja karyawan? |
| 4. | Kontribusi apa yang diberikan oleh perusahaan BCA terhadap seluruh karyawan yang terdampak Covid-19? |
| 5. | Adakah pengurangan pemberian insentif di kondisi-kondisi tertentu ? |
| 6. | Kriteria yang seperti apa yang harus dimiliki agar mendapatkan kompensasi? |
| 7. | Menurut anda, apakah BCA memberikan fasilitas yang nyaman untuk karyawannya? |
| 8. | Apakah ada hal yang pernah membuat karyawan BCA merasa di rugikan saat bekerja? |
| 9. | Banggakah anda menjadi salah satu karyawan di BCA? |
| 10. | Hal apa yang selalu membuat anda bersemangat saat bekerja di BCA? |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari wawancara terhadap beberapa karyawan BCA, memiliki jawaban yang beragam. Uraian serta jawaban dari semua pertanyaan diatas seperti berikut, pertanyaan pertama apakah PT Bank Central Asia (BCA) Tbk khususnya di daerah Cikarang memberikan kompensasi pada

karyawannya? Jawabannya adalah iya, sesuai peraturan dan hak pekerja di BCA semua karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan jabatannya. Kompensasi berupa finansial atau yang bisa di sebut juga pemberian insentif terus dilakukan oleh perusahaan perbankan tersebut, dengan memberikan upah yang sesuai dengan UMR kabupaten bekasi (di cikarang), pemberian bonus tiap tahunnya, bonus tambahan atas prestasi karyawan yang melebihi target, jaminan kesehatan, thr dan terlebih bantuan saat bencana, pernikahan maupun kematian.

Pertanyaan kedua, apa yang dilakukan BCA untuk mempertahankan semangat kerja karyawannya? dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya, baik dalam pengetahuan, keuangan maupun dalam kesehatan karyawan. BCA juga tidak mengabaikan kendala-kendala yang dihadapi karyawan saat bekerja, dengan adanya sistem konsultasi yang disediakan oleh BCA membuat para karyawan dapat bekerja jauh dari tekanan.

Pertanyaan ketiga, disaat kondisi pandemi Covid-19 sekarang, apakah berpengaruh pada kinerja karyawan? sangat berpengaruh, karena kondisi dunia yang mengkhawatirkan membuat banyak pekerja menjadi tidak tenang untuk bekerja, banyak karyawan-karyawan di perusahaan lain yang di phk, gaji tidak dibayar full, tidak adanya pemberian bonus, tetapi BCA merupakan salah satu perusahaan yang masih bisa mempertahankan para pekerjanya ditengah kondisi sekarang ini. Gaji karyawan masih sama, begitu juga dengan bonus tahunan yang berbeda hanya cara kerja, jam kerja yang lebih cepat dan protocol kesehatan yang selalu di terapkan dalam kantor. Semangat karyawan juga tergoyah karena adanya virus yang mendunia ini karena merasa terancam kesehatan dan finansialnya

yang sewaktu-waktu bisa saja terjadi, untuk itu BCA terus memperhatikan sistem manajemen baik dibidang kesehatan maupun keuangan para karyawan.

Pertanyaan keempat, kontribusi apa yang diberikan oleh perusahaan BCA terhadap seluruh karyawan yang terdampak Covid-19? kontribusi yang diberikan yaitu berupa komisi langsung selama satu bulan sebagai penambah upah bulanan, selain itu bagi yang terkena Covid-19 diberikan fasilitas untuk perawatan yang memadai, dengan proteksi yang terus diberikan pada karyawannya.

Pertanyaan kelima, adakah pengurangan pemberian insentif di kondisi-kondisi tertentu? ada, dilihat dari kinerja para karyawan jika menurut perusahaan karyawan tersebut melakukan hal yang merugikan bagi perusahaan tentunya ada pengurangan dalam pemberian insentif pada mereka. Seperti halnya jika karyawan memiliki absen yang banyak dan tidak menerangkan jelas tujuan dari absen tersebut, perusahaan berhak untuk mengurangi komisi yang diberikan. Tetapi dalam kondisi adanya Covid-19 yang berpengaruh pada perusahaan, sampai saat ini tidak menyebabkan BCA mengurangi pemberian insentif kepada para karyawannya.

Pertanyaan keenam, kriteria yang seperti apa yang harus dimiliki agar mendapatkan kompensasi? karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan semangat kerja pada target yang ingin dicapai, serta prestasi-prestasi yang didapatkan di dalam pekerjaan. Absensi juga merupakan syarat penting untuk menerima insentif dari perusahaan.

Pertanyaan ketujuh, menurut anda, apakah BCA memberikan fasilitas yang nyaman untuk karyawannya? hasil jawaban dari para narasumber mengatakan fasilitas yang diberikan oleh BCA sudah memuaskan

dan nyaman bagi karyawannya, fasilitas di kantor yang membuat para karyawan bisa lebih fokus untuk mencapai target perusahaan serta jauh dari ancaman bahaya.

Pertanyaan kedelapan, apakah ada hal yang pernah membuat karyawan BCA merasa di rugikan saat bekerja?sejauh ini belum ada, dan para karyawan berharap tidak akan terjadi hal seperti itu. Mereka yakin akan kinerja perusahaan besar seperti BCA, dan mereka percaya sistem pemeliharaan karyawan di BCA sudah sangat baik.

Pertanyaan kesembilan, banggakah anda menjadi salah satu karyawan di BCA? banyak yang menjawab sangat bangga, karena BCA merupakan salah satu perbankan yang besar serta sangat berkembang khususnya di Indonesia, perusahaan yang stabil dan tempat bekerja yang cukup bergengsi membuat para pekerja merasa bangga menjadi salah satu bagian dari PT Bank Central Asia Tbk tersebut.

Pertanyaan terakhir, hal apa yang selalu membuat anda bersemangat saat bekerja di BCA? mulai dari sistem kerja senin-jumat yang memiliki 2 hari untuk beristirahat di rumah, pekerjaan yang berlatar belakang sebagai pelayanan masyarakat membuat para karyawan senang menjalani pekerjaannya. Selain itu kontribusi yang diberikan oleh PT Bank Central Asia Tbk juga berpengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan, pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan pekerja membuat kinerja para karyawan bertumbuh tiap tahunnya. Sehingga di tiap tahunnya perekrutan karyawan baru selalu ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan kepada 7 orang informan dapat diketahui bahwa

hampir 100% menyatakan pemberian insentif pada karyawan PT Bank Central Asia Tbk merupakan faktor utama semangat kerja para karyawan.

2. Dari semua narasumber dapat diketahui bahwa upaya PT Bank Central Asia Tbk khususnya daerah Cikarang berhasil membuat peningkatan pada produktifitas karyawan.
3. Dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif pada karyawan merupakan hal yang wajib dan benar untuk dilakukan di semua perusahaan.

Saran

- a. Pihak BCA diharapkan selalu mengupayakan pemberian insentif berdasarkan kinerja pegawai.
- b. Karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai salah satu motivasi untuk meningkatkan kinerja.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan lagi potensi dalam penyusunan jurnal tersebut hingga membuat banyak pembaca lebih tertarik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dari penulis untuk setiap pihak yang terkait. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada bapak Dedi Rianto Rahadi selaku dosen pembimbing, kepada orang tua, dan juga kepada seluruh informan yang bersedia memberikan waktu dan informasi kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto. 2000. *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Catur Bagus Purnama, Farhanuddin. 2019. *Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil dikantor badan pendapatan daerah kota Samarinda*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- PT. Bank Central Asia. 2015. *Mempertahankan Solidaritas*. Jakarta.
- Ranupandojo. 2002. *Manajemen personalia*. Yogyakarta.
- Risty Meiditami, Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Siagian, S. P. 2014. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Jakarta.