

The Effect of Work Environment and Incentives On Employee Performance PT. Via Motif Tasikmalaya

Mohamad Irsan Nazar¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Dudu Risana³
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
E-mail: irsannazar@gmail.com

Article History:

Received: 10 Agustus 2023

Revised: 18 Agustus 2023

Accepted: 20 Agustus 2023

Keywords:

work environment, incentives, employee performance.

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and incentives both simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Via Tasikmalaya Motif. The method used in this research is a survey with a descriptive approach. With a research sample of 100 employees as respondents. The data used is using primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 support application. The test results show that partially the variables used in the study, namely the work environment and incentives, have a significant effect on employee performance at PT. Via Tasikmalaya Motif. Simultaneously there is a significant influence of the work environment and incentives together on employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik (Suprihatmi S.W, 2018).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik (Mamesah, 2022)

Sumber daya manusia berperan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Untuk menunjang standarisasi perusahaan tentunya tergantung pada sumber daya manusia terhadap kinerja yang dilakukan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang bagus, dapat dipastikan kualitas perusahaan menjadi bagus. Namun apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan kurang atau tidak bagus, kemungkinan kualitas perusahaan akan ikut menurun (Erlangga, 2022)

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berperan secara selektif dalam mencari

sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai standar.

PT. Via Motif adalah suatu perusahaan manufaktur di Tasikmalaya yang merupakan produsen dan perancang terkemuka aksesoris perhotelan buatan tangan untuk kamar tamu, kamar mandi tamu, spa, ruang publik, dan area makanan & minuman di berbagai pilihan produk dan sentuhan akhir, perusahaan ini memiliki 300 karyawan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, agar dapat mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam organisasi sangatlah berpengaruh penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas- tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Via Motif Tasikmalaya dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT. Via Motif Tasikmalaya mengalami pasang surut.

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Via Motif Tasikmalaya Tahun 2018-2022

Sumber: PT. Via Motif Tasikmalaya (data diolah, 2023)

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Via Motif Tasikmalaya pada periode 2018-2022 setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan pada tahun 2018 realisasi kinerja mendapatkan nilai sebesar 66,70 dengan kategori sedang, lalu pada tahun 2019 mendapatkan nilai sebesar 77,33 dengan kategori baik dan menurun pada tahun 2020 sebesar 67,40 dengan kategori sedang, lalu pada tahun 2021 karyawan kembali meningkat sebesar 85,70 dengan kategori baik dan pada tahun 2022 nilai kinerja karyawan kembali menurun menjadi 69,50 dengan kategori baik. Adanya fluktuasi nilai kinerja karyawan menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan setiap karyawan masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik dan memiliki kinerjanya dan hal

tersebut juga mengindikasikan bahwa karyawan belum bisa memperlihatkan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Dari hasil survei pendahuluan yang telah dilaksanakan peneliti, diperoleh keterangan bahwa lingkungan kerja PT. Via Motif Tasikmalaya masih kurang terlaksana dengan baik, hal ini disebabkan oleh suhu udara yang panas sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, kurangnya penghijauan di lokasi kerja, penerangan yang kurang memadai, suara musik yang terlalu keras, dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis ditambah lagi dengan kurangnya perhatian pemberian insentif yang tidak memuaskan, target yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil pembagian yang didapat, bonus tahunan yang menurun, dan sarana transportasi yang tidak mendukung. Insentif sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

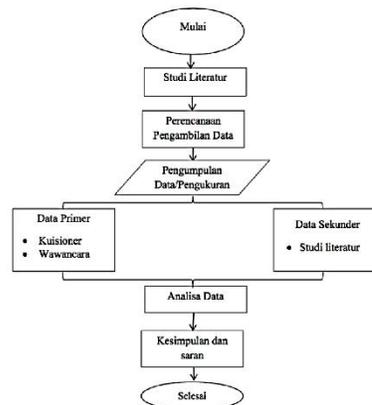
Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 87) Rumus pembagian insentif harus ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*output*) kinerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Dalam praktiknya, manajemen PT. Via Motif Tasikmalaya telah menetapkan standar penyimpangan antara realisasi pencapaian target sebesar 10%, nilai tersebut ditetapkan berdasarkan atas besarnya biaya insentif yang dikeluarkan perusahaan sehingga terjadi keseimbangan antara biaya yang dikeluarkan dengan sejumlah keuntungan yang akan diperoleh perusahaan, dengan kata lain jika karyawan mampu mencapai target minimal 90% maka karyawan tersebut akan diberi tambahan insentif, sedangkan jika karyawan tidak mampu memenuhi target minimal yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut hanya menerima gaji pokok tanpa disertai tambahan kompensasi dalam bentuk insentif.

Berdasarkan wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) juga diperoleh keterangan menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena adanya penurunan insentif tahunan yang diterima karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan pemberian insentif di PT. Via Motif Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung pada PT. Via Motif Tasikmalaya untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data-data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya antara variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	40.049	7.695		5.205	.000			
	Lingkungan Kerja	.522	.111	.500	7.992	.000	.198	.500	.197
	Insentif	.304	.085	.387	4.228	.000	.124	.387	.121

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Via Motif Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t- hitung sebesar 7,992 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; maka hipotesis diterima yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yang ditunjukkan oleh nilai kuadrat dari kolom partial sebesar $(0,500^2 = 0,250)$, hal ini berarti besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 25,00% terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada PT. Via Motif Tasikmalaya telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Via Motif Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t- hitung sebesar 4,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; maka hipotesis diterima yang artinya insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial yang ditunjukkan oleh nilai kuadrat dari kolom partial sebesar 0,387 $(0,387^2 = 0,150)$, hal ini berarti besarnya kontribusi insentif sebesar 15,00% terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai. Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat (Rivai, 2015, hal. 384) yang menyatakan bahwa: "Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja". Begitu juga menurut pendapat (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk material dan non material atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Jadi, insentif mempunyai pengaruh didalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Via Motif Tasikmalaya. Semakin tinggi lingkungan kerja, dan insentif maka akan lebih meningkat pula kinerja karyawan PT. Via Motif Tasikmalaya.

Adapun saran dari peneliti bagi PT. Via Motif Tasikmalaya diharapkan mampu memberikan aturan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keahliannya secara mandiri, melakukan pemantauan kinerja karyawan agar mengetahui kekurangan yang dimiliki pegawai, melakukan penilaian kinerja yang akurat untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang tidak sesuai, memberikan konseling, pembinaan dan pelatihan secara khusus atau pelatihan sederhana yang dapat dilakukan pegawai yang sudah lama bekerja atau pegawai yang memiliki kemampuan lebih untuk berbagi ilmu kepada sesama pegawai lainnya agar pegawai memiliki keahlian dalam mengisi jabatan atau posisinya saat ini.

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel dependen dan independen lain yang akan diteliti seperti budaya organisasi sebagai variabel intervening maupun moderasi, karena setiap tahun kinerja dan pengalaman kinerja karyawan pada PT. Via Motif Tasikmalaya tentunya akan semakin bertambah atau meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Erlangga, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hung-A Indonesia Divisi Hi-End Factory Cikarang Selatan Bekasi*. Universitas Pasundan.
- Mamesah, M. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 5(3), 349–368.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Suprihatmi S.W, dan S. S. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).