

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Insentif Pada PT. Sinar Indonesia Baru Medan

Ahmad Fadli^{1*}, Ribka Sibutar-Butar², Martin³

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia

³Dosen Program Studi Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

Email: ahmadfadli@gmail.com

Abstrak:

Tujuan utama dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Indonesia Baru Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi karyawan tetap PT. Sinar Indonesia Baru Medan yang berjumlah 87 orang. Teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh, sehingga 87 karyawan tersebut dijadikan sampel penelitian. Selanjutnya pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya insentif yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Insentif, Kinerja

Abstract:

The main objective of this research is to analyze the influence of organizational culture and incentives on employee performance at PT. Sinar Indonesia Baru Medan. The approach used in this research is quantitative. The population of permanent employees of PT. Sinar Indonesia Baru Medan, totaling 87 people. The sampling technique was saturated sample, so that 87 employees were used as research samples. Furthermore, data collection using a questionnaire. The results show that partially only incentives have a significant effect on employee performance while organizational culture has no effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Incentives, Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih canggih lagi agar sanggup bertahan dan terus berkembang (Martin, 2018).

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk

para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. (Amelia, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah (Rozi, 2020).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Rendahnya kinerja karyawan dapat berpengaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik (Prayogi, 2018).

Manajemen organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawannya sehingga visi dan misi perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Sehingga tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Kinerja tersebut dapat tercapai apabila penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, tugas atau tanggung jawab yang diberikan logis, kondisi lingkungan kerja mendukung, dan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan (Hadiati, 2020).

Upaya penunjang kinerja karyawan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan budaya organisasi yang memakmurkan seluruh karyawan dan memperhatikan keselamatan juga kesehatan kerja karyawan sebagai kebutuhan penting yang harus dipenuhi dalam berkerja. Kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam berkerja (Supriyantiningih, 2019). Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi (Hendra, 2020).

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan semangat kerja yang ada pada karyawan (Chaniago, 2018). Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta adanya kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga ke depannya, proses kerja

perusahaan atau instansi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau instansi (Utari, 2020).

PT.Sinar Indonesia Baru Medan perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar daerah. Adapun misi didirikannya Sinar Indonesia Baru Medan ini adalah untuk meningkatkan demokrasi, persatuan dan pembangunan, supremasi hukum, pendidikan, sosial politik dan lingkungan. Pada awal berdirinya surat kabar ini telah melakukan uji coba pemasaran surat kabar yang terbit setiap hari,dan hal ini tetap berlangsung sampai sekarang. Sehingga tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan dengan memaksimalkan budaya organisasi dan pemberian insentif. Dimana tujuan utama dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu dijadikan bahan masukan khususnya manajemen dalam melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Selain kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal (Bagia, 2020). Kinerja merupakan hal penting dalam memonitoring kemajuan instansi dan merupakan fungsi operatif penting dalam sebuah perusahaan atau instansi. Tanpa kinerja yang tinggi dari seluruh karyawan maka akan sulit bagi perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab terhadap tugas- tugas yang diberikan pada karyawan sehingga akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Utari, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dimensi kinerja yang relevan dalam penelitian ini meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan taat azas (Sedermayanti, 2013).

Budaya Organisasi

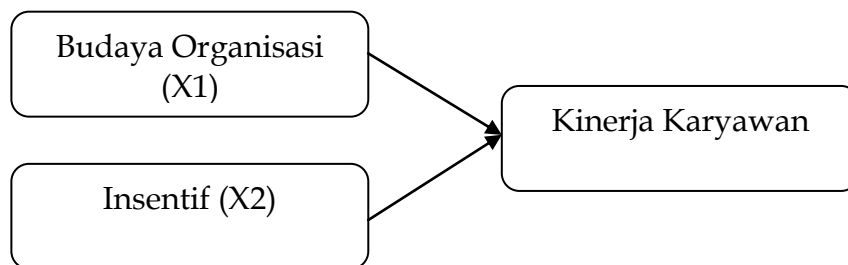
Setiap organisasi memiliki culture atau budaya yang berbeda-beda. Terlepas dari asal suatu organisasi akan membuat budaya yang ada identic dengan pemilik organisasi. Pada saat sekarang ini dimana pemerintah menggenjot investasi didalam negeri. Maka tak heran banyak para investor menanamkan modalnya untuk melakukan kegiatan bisnis. Sehingga sering kali tujuan organisasi atau perusahaan akan diseleraskan dengan nilai-nilai yang umumnya diharapkan oleh para pemilik perusahaan (Nasib, 2020). Perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja.budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Sutrisno, 2016). Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2014).

Insentif

Pemberian insentif termasuk hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau instansi. Seorang karyawan bergairah atau tidak dalam bekerja bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan cenderung malas bekerja dan tidak bergairah yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi (Utari, 2020). Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (T. Hani Handoko, 2012)". Sedangkan menurut Hasibuan, (2008:117). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Rivai, 2014). Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2013)

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Jenis dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dimana variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, insentif dan kinerja karyawan. Selanjutnya populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 87 responden pada PT. Sinar Indonesia Baru Medan. Dimana teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hypothesis Test

Table 6. Hypothesis Test

Hypothesis	Original Sample (O)	Average (M)	(STDEV)	t Statistik	P Value	Kesimpulan
Budaya organisasi-kinerja karyawan	0.479	0.401	0.073	5.870	0.001	Signifikan
Insentif -Budaya organisasi	0.539	0.540	0.650	3.263	0.003	Signifikan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $5,870 > t$ tabel $1,96$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Indonesia Baru Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amelia, 2018)(Susita, 2021)(Purwanto, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa upaya untuk menciptakan budaya yang kondusif yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil kepada setiap anggota yang ada didalam perusahaan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Indonesia Baru Medan. Hal ini dapat dikuatkan dengan hasil analisis data dimana diketahui nilai thitung untuk variabel insentif sebesar $3,263$ lebih besar dari t tabel $1,96$ serta nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Martin, 2018)(Chaniago, 2018)(Sendow, 2019) yang menyatakan bahwa pemberian insentif yang adil akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini terlihat bahwa pemberian insentif yang ada di PT.Sinar Indonesia Baru Medan dinilai sudah layak dengan yang diharapkan karyawan. Dimana dalam pemberian besar atau kecilnya insentif ini memiliki kriteria pertimbangan dan prioritas tertentu. Sehingga setiap karyawan akan memiliki kesadaran bahwa insentif yang diterimanya telah sesuai dengan kemampuan dan loyalitas yang selama ini terhadap perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat peneliti tarik bahwa baik budaya organisasi dan insentif seluruhnya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Indonesia Baru Medan. Adapun indikator yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana budaya organisasi yang ada di perusahaan. apakah budaya yang ada ini mampu menstimulus para karyawan untuk bekerja menjadi yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, N. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN*, 1(November), 186-197.

- Bagia, K. A. M. I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Hadiati, D. S. M. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komunikasi Pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 25–46.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 423–428.
- Nasib, A. F. (2020). Mengenal Dasar Manajemen. In *Mengenal Dasar Manajemen* (Issue February). Pena Persada.
- Prayogi, R. A. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Purwanto, Y. M. N. C. H. E. M. S. N. D. S. N. A. J. I. M. K. D. Y. A. (2021). The Influence of Motivation , Ability , Organizational Culture , Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozi, L. S. K. A. A. N. D. S. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*, 1(1), 101–109. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/242>
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Rafika Aditama.
- Sendow, J. R. G. (2019). Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1081–1090.
- Supriyantiningih, A. S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 46–60. <https://doi.org/10.32477/jkb.v27i1.90>
- Susita, F. S. I. K. R. S. D. (2021). Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 98–113. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/140>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Utari, A. H. C. S. H. W. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Manjerial Bisnis*, 3(2), 1–15.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. PT. Raja Grafindo Persada.