

**DAMPAK INSENTIF DALAM KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PADA PERUSAHAAN ROTI MBO
(MORLANO BALIBOND ORLENDY) JEMBER**

*The Effect of Incentive Give Away on Marketing Employee's Performance
At MBO (Morlano Balibond Orlendy) Jember*

Mohammad Hoiron, Poerwanto, Suhartono
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. KalimantanNo. 37, Jember 68121
E-mail: mohammad.hoiron@yahoo.com

Abstract

The study results showed that the incentives given to employees of marketing department of Bread Company MBO Jember were fairly good. The company gave material and non-material incentives; the material incentive given was equal to one percent of the sales earned by employees of the marketing department. Meanwhile, the non-material incentives were given in the form of verbal praise and gratitude directly by the company manager. The company provided an incentive with a specific purpose, one of which is to improve employee performance of marketing department. The performance of employees at marketing department of Bread Company MBO Jember was also fairly good; they worked in accordance with the company's expectations and always hit the target of 30 stores every day. However, there are still problems related to the employees' lateness in break time to go home; they often returned late to work or return to the company. The problem was due to lack of socialization and training on performance of employees at marketing department and the low level of employees' education. The solution is that the company through the management of or managers should give direction or socialization on employee performance at marketing department. In addition, the company manager must tighten the process of recruitment of employees in order to gain employees with level of education in accordance with the company needs.

Keywords: Insentif, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk

kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja seperti melampaui target penjualan setiap hari, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Perkembangan industri yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis.

Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif. Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan kinerja yang baik pada karyawan.

Jember merupakan kota yang memiliki cukup banyak perusahaan, salah satunya Perusahaan Roti MBO (*Morlano Balibond Orlendy*) Jember. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Tanggul atau tepatnya di Desa Manggis. Produksi rotinya dulu bermerek Morisan, kemudian saat ini berubah menjadi Morlano. Nama MBO merupakan singkatan dari *Morlano Balibond Orlendy*. Perusahaan Roti ini merupakan perusahaan yang cukup sukses di Jember. Pemasarannya sudah mencakup Pulau Madura sampai Pulau Bali.

Perusahaan Roti MBO Jember menerapkan sistem insentif. Sistem insentif ini

diberikan kepada karyawan bagian pemasaran yaitu insentif material dan non material. . Insentif material yang diberikan kepada karyawan bagian pemasaran sebesar 1 % dari hasil penjualan yang diperoleh oleh karyawan bagian pemasaran. Sedangkan insentif non material diberikan kepada seluruh karyawan Perusahaan Roti MBO Jember seperti pemberian pujian secara lisan maupun tertulis. Sistem insentif ini juga diberikan untuk memacu atau memompa semangat karyawan bagian pemasaran agar bekerja lebih giat untuk meningkatkan hasil penjualan. Semakin banyak hasil penjualan yang didapat oleh karyawan pemasaran maka semakin besar insentif material yang akan didapat oleh karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan yaitu “Bagaimana dampak pemberian insentif dalam kinerja karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember?”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara menyeluruh tentang dampak insentif dalam kinerja karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Sebagai suatu pengalaman yang bermanfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan, khususnya tentang insentif dan loyalitas karyawan bagian pemasaran.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi bagi perkembangan Ilmu Administrasi, khususnya mengenai insentif dan loyalitas karyawan bagian pemasaran, serta sebagai pandangan umum untuk dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna penyempurnaan penelitian ini

Insentif

Menurut Hasibuan (2003:87), insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:89) “Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Jenis-Jenis Insentif

Seorang karyawan yang memiliki

prestasi kerja yang baik tentunya berhak mendapatkan insentif. Insentif yang diterimanya berbentuk rangsangan yang diberikan kepada manusia agar mau melakukan tindakan. Rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang karyawan.

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan, seperti yang diuraikan oleh Sarwoto (dalam Suwatno dan Priansa, 2013:235) jenis-jenis insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu insentif material dan insentif non material :

a. Insentif Material

Suatu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya, berbentuk uang atau barang, insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa insentif yang diberikan meliputi:

1. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif, dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali menerima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

2. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

3. *Profit Sharing*

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.

4. Kompensasi yang ditangguhkan

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar di kemudian hari di antaranya pensiun dan pesangon.

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

1. Pemberian gelar secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan
5. Pemberian promosi jabatan
6. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
7. Ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

Sedangkan menurut Siagian (2005:268) adalah :

a. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif bagi Eksekutif

Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, atau biaya pendidikan.

e. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk bahan mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat diketahui

macam-macam insentif yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya. Peneliti menggunakan jenis insentif yang dikemukakan Sarwoto (dalam Suwatno dan Priansa, 2013:235) untuk dijadikan indikator penelitian. Indikator tersebut digunakan pada penelitian ini untuk menyesuaikan dengan pemberian insentif yang diberikan pada karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember yaitu Insentif Material yaitu: Bonus dan Kompensasi yang ditanggihkan. Sedangkan Insentif Non Material yaitu: pemberian pujian lisan atau tulisan dan ucapan terimakasih formal maupun informal.

Kiinerja Karyawan

Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Irianto (dalam Sutrisno, 2010:171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang bagus akan menentukan keberhasilan suatu organisai.

Indikator-indikator Penilaian Kinerja

Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010:172) mengemukakan adanya 4 aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut

a. Kualitas

Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidak baik mutunya), misalnya pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, pencapaian mutu hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan waktu, pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya.

b. Kuantitas

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, misalnya jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan

dengan waktu, jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan rekan kerja

c. Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absent (tidak hadir, keterlambatan individu pegawai tersebut.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang karyawan untuk dapat bekerja secara bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 indikator yaitu kualitas, waktu kerja, kerja sama, indikator kuantitas tidak digunakan dalam penelitian ini karena alasan keterbatasan kemampuan peneliti dalam pengukuran kinerja karyawan operasional dari segi kuantitas atau jumlah yang dapat dihitung dari kinerja karyawan operasional yang cenderung bersifat jasa.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:21) adalah “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut Moleong (2013:6) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah

Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal dari suatu rangkaian kegiatan dari langkah-langkah awal yang dilakukan peneliti dalam suatu proses penelitian. Kegiatan yang dilakukan pada tahap persiapan adalah:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dapat diperoleh dengan membaca buku-buku atau literatur dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan insentif dan kinerja.

b. Menentukan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana

peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik penelitiannya. Peneliti harus bisa memilih lokasi yang sesuai dengan topik yang akan diteliti yaitu tentang analisis insentif terhadap loyalitas karyawan. Dan lokasi yang pilih yaitu perusahaan roti MBO yang terletak di Kecamatan Tanggul Kota Jember.

Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012:224) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik-teknik pengumpulan data antara lain:

a. Observasi

Observasi menurut Nasution dalam Sugiyono (2012:224) merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda yang sangat kecil atau yang

sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.

b. Teknik wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu (Moleong 2012:186). Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan karyawan atau pihak-pihak yang terkait seperti bagian personalia dan pimpinan perusahaan, untuk memperoleh informasi tentang dampak insentif dalam kinerja karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2012:240) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data, baik data primer maupun data sekunder dilakukan dengan mengambil dokumen-dokumen, catatan, atau arsip yang berhubungan dengan penelitian.

Tahap Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2013:248) Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat

dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data pada suatu penelitian merupakan tahap lanjutan dari pengumpulan data yang bertujuan untuk menyajikan suatu pemecahan dengan permasalahan yang terdapat dalam penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2013:246).

Tahap Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif diperlukan usaha untuk meningkatkan derajat kepercayaan (*credibility*) orang lain atas hasil penelitian yang sudah dilakukan. Hal ini dinamakan keabsahan data karena selain untuk melakukan penyanggahan baik atas apa yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang tidak ilmiah, juga sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari penelitian kualitatif itu sendiri.

Tahap penarikan keabsahan data pada

penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Moleong (2007:330) menyatakan, triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Peneliti menggunakan triangulasi memanfaatkan penggunaan sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif, dalam hal ini adalah informan.

Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Pola-pola, penjelasan, konfigurasi, alur sebab-akibat, dan proposisi yang muncul kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan tersebut diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi atau pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan agar data yang diperoleh nantinya sesuai dengan realita dan kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan.

Teknik pemeriksaan keabsahan data menurut Moleong (2013:327) meliputi :

1) Ketekunan Pengamatan

Hal ini dimaksudkan untuk menentukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

2) Triangulasi

Merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

3) Diskusi dengan teman sejawat

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.

4) Kecukupan Referensi

Penggunaan bahan referensi dilakukan untuk mendapatkan konsep dan menganalisis fenomena selama mengadakan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang lain. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, karena itu untuk pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk mengetahui latar belakang dan perilaku setiap personal, baik mengenai kebiasaan sehari-hari, watak, dan perilaku sumber daya manusia tersebut.

Perusahaan Roti MBO Jember merupakan perusahaan yang mempunyai salah satu tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau laba. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu kerjasama antara pihak manajemen dan karyawan. Karyawan adalah tulang punggung dari perusahaan yang akan melakukan berbagai kegiatan dalam menjalankan perusahaan. Kegiatan itu salah satunya adalah kegiatan pemasaran. Semakin banyak perolehan atau barang yang dipasarkan maka semakin banyak juga perolehan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

Insentif Karyawan

Perusahaan Roti MBO Jember memberikan insentif material dan insentif non material untuk memberi motivasi atau semangat karyawan bagian pemasaran supaya menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan yang sesuai dengan tuntutan dan tujuan perusahaan dalam pencapaian target penjualan yang maksimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran terhadap perusahaan.

Perusahaan Roti MBO Jember memberikan insentif bagi karyawan supaya mereka bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan mempunyai target 30 toko setiap harinya kepada karyawan bagian pemasaran dan mereka harus memenuhi target tersebut untuk memperoleh insentif dari perusahaan. Dengan adanya insentif dari perusahaan akan berdampak sebagai penyemangat dan motivasi karyawan untuk mencapai target dan memenuhi tujuan perusahaan dan karyawan bagian pemasaran sudah mencapai target tersebut setiap harinya.

Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran

Menurut Miner kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan

mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan

Tahap Interpretasi Data

Perusahaan Roti MBO Jember merupakan salah satu perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang industri roti yang terletak di Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Perusahaan ini mempunyai banyak karyawan yang bekerja didalam perusahaan, dengan pembagian tugas sesuai profesionalitas karyawan masing-masing. Salah satu karyawan yang terdapat dalam Perusahaan Roti MBO Jember ini adalah karyawan bagian pemasaran, mereka bertugas menjual atau

mengirim roti pada toko atau warung, dan area yang mereka lalui atau pasarkan sudah cukup luas, yaitu dari Madura, Jawa dan Bali. Karyawan bagian pemasaran adalah salah satu ujung tombak bagi perusahaan karena mereka bertugas memasarkan atau menjual hasil produksi Roti oleh Perusahaan Roti MBO Jember. Naik turunnya penjualan juga tergantung pada karyawan bagian pemasaran dan hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap pertumbuhan Perusahaan Roti MBO Jember.

Dengan memberikan insentif yang jelas dan mudah dimengerti, diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik terhadap karyawan bagian pemasaran. Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Insentif yang diberikan pada karyawan bagian pemasaran tentunya akan berdampak pada kinerja, seperti insentif material sebesar 1 persen yang diberikan perusahaan dan insentif non material seperti ucapan terimakasih dan pujian secara lisan akan memotivasi karyawan bagian pemasaran sehingga akan meningkatkan

kinerja mereka. Akan tetapi masih ada karyawan yang masih bekerja tidak sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan seperti : keterlambatan saat pulang kerja.

dampak insentif dalam kinerja karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember sudah berjalan dengan baik, namun masih ada kekurangan dalam hal sosialisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran. Selain itu proses rekrutmen harus diperketat untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan sehingga tercipta karyawan yang mempunyai kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Dengan upaya tersebut, diharapkan karyawan bagian pemasaran menjadi karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mempunyai pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas kerja, mencapai efisiensi tenaga kerja dan waktu, meningkatkan keahlian karyawan serta meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan bagian pemasaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pemberian insentif memiliki peran yang penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas organisasi pada umumnya. Insentif yang diberikan oleh Perusahaan Roti MBO Jember kepada karyawan bagian pemasaran ada dua yaitu : insentif material dan insentif non material. Insentif material yang diberikan yaitu sebesar satu persen dari hasil penjualan yang diperoleh oleh karyawan bagian pemasaran. Sedangkan insentif non material yang diberikan berupa pujian secara lisan dan ucapan terimakasih langsung oleh manajer perusahaan. Insentif material dan non material ini sudah diberikan dari awal berdirinya perusahaan sampai sekarang.

Perusahaan Roti MBO Jember memberikan insentif material dan non material mempunyai tujuan tertentu, salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran. Kinerja karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember cukup baik, mereka bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan selalu mencapai target 30 toko setiap harinya. Akan tetapi masih ada masalah terkait keterlambatan karyawan saat pulang kerja, karyawan bagian pemasaran masih sering mengalami keterlambatan pulang

kerja atau kembali ke perusahaan. Masalah tersebut disebabkan karena kurangnya sosialisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberi saran yang dapat direkomendasikan terkait dengan dampak insentif dalam kinerja karyawan bagian pemasaran pada Perusahaan Roti MBO Jember sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan melalui pimpinan atau manajer perusahaan harus memberikan arahan atau sosialisasi tentang kinerja karyawan bagian pemasaran terhadap perusahaan.
- b. Pemimpin atau manajer perusahaan harus memperketat proses rekrutmen karyawan yang tingkat pendidikannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Karyawan juga harus memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan dengan insentif yang telah diberikan oleh pimpinan atau manajer perusahaan.

Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2007. *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy, J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Siagian P. Sondang (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, E. 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D. J. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Daftar Pustaka

