

Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang

Hannia¹⁾, Roswaty²⁾, Emilda³⁾

^{1),2),3)}Universitas Indo Global Mandiri Palembang

Email: hannahannia7@gmail.com¹⁾, roswaty@uigm.ac.id²⁾, emilda@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study deals with the effect of providing incentives and the work environment on the employee turnover rate of the DFSK Palembang Car Dealer simultaneously on the turnover rate. This type of research was quantitative research which employed the associative method. The data collection technique used is a questionnaire. The sample population used in this study was 40 employees of the DFSK Palembang Car Dealer. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. The results of this study using the t-test partially show that the Incentive Giving variable (X1) has a significant effect on the employee turnover rate. Then the Work Environment variable (X2) has a significant effect on the level of employee turnover. The results of testing the F test showed simultaneously that the Incentive Giving variable (X1) and Work Environment (X2) had a significant effect on the employee turnover rate. This research can be expected to conduct companies to evaluate the provision of employee incentives and work environment to reduce employee turnover

Keywords: incentives, work environment, employee turnover

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai melalui penggunaan sumber daya yang dimiliki. Salah satu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan adalah kinerja yang tinggi tetapi juga efisien. Kinerja yang diperoleh suatu perusahaan berhubungan dengan faktor sumber daya manusia (tenaga kerja) yang ada dalam perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian kinerja tersebut. Pencapaian produktivitas kerja berhubungan dengan stabilitas kerja dalam suatu perusahaan dan stabilitas kerja tersebut dipengaruhi oleh keluar masuknya karyawan (perputaran karyawan) dalam perusahaan. Sebagai makhluk hidup, karyawan mempunyai keterbatasan, baik fisik maupun kemampuan. Oleh karena itu, karyawan dalam suatu perusahaan pada suatu saat akan mengalami perputaran karena pensiun, mengundurkan diri atau dikeluarkan oleh perusahaan. Adanya karyawan yang pensiun, mengundurkan diri atau yang dikeluarkan perusahaan, menyebabkan perusahaan harus mencari pengganti karyawan tersebut. Seiring dengan meningkatnya persaingan pasar saat ini, membuat perusahaan atau organisasi harus memperkerjakan karyawan yang kompeten agar dapat memenangkan persaingan pasar. Mencari karyawan yang berbakat akan menghabiskan waktu dan uang bagi perusahaan, maka dari itu mempertahankan karyawan juga penting bagi perusahaan.

Pada dasarnya pemberian insentif Dealer Mobil DFSK Palembang mengacu pada penjualan produk yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan memiliki penjualan produk yang banyak, maka insentif yang diberikan lebih besar. Demikian sebaliknya, jika karyawan memiliki penjualan produk yang sedikit, maka insentif yang diberikan lebih kecil. Tapi yang terjadi sebenarnya tidak sesuai dengan pernyataan di atas, karena ada karyawan lama yang mendapat insentif yang lebih besar daripada karyawan baru yang memiliki penjualan lebih besar dari karyawan lama tersebut.

Selain permasalahan kebijakan pemberian insentif tersebut, berbagai permasalahan lingkungan

kerja pada Dealer Mobil DFSK Palembang juga menjadi kendala karyawan. Adapun kendala tersebut adalah keluhan sebagian besar karyawan berkaitan dengan ruangan kerja yang masih belum nyaman karena tidak adanya pembatas antara satu karyawan dengan karyawan lain. Sebagian ruangan kerja juga belum menggunakan penyejuk ruangan serta perlengkapan kerja yang belum memenuhi standar yang dibutuhkan. Begitu juga dalam hal penentuan jabatan karyawan lebih mengarah kepada hubungan keluarga dengan pimpinan perusahaan, sehingga kedekatan keluarga merupakan faktor dominan dalam penempatan karyawan. Hal ini bagi sebagian karyawan menjadi kendala dalam peningkatan kinerjanya. Kondisi ini selanjutnya juga mempengaruhi pemberian insentif kepada karyawan.

2. Kajian Literatur

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

2.1 Insentif

Pengertian Insentif Menurut Hasibuan (2010:185), insentif karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sementara menurut Mulyadi (2015:81), insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan. Menurut Yoder dalam Hasibuan (2010:186).

Menurut Rivai (2013:39), salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja, mesin dan sebagainya.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2011:39): 27 1. Pelayanan kerja Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja.

2.3 Tingkat Perputaran Karyawan

Tingkat perputaran karyawan menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Robbins dan Judge (2015) dampak utama terjadinya tingkat perputaran karyawan bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode asosiatif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Data adalah faktor yang paling penting untuk mendukung suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber pada responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang. Jenis dan sumber data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua cara yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan dan mempelajari informasi data-data yang diperoleh melalui kearsipan, buku, jurnal, artikel maupun situs internet yang menjadi referensi pendukung penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Berdasarkan definisi tersebut, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan keterangan di atas, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan *sampling* total atau *sampling* jenuh yaitu semua populasi yang ada dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 40 orang karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Dealer Mobil DFSK Palembang dengan mengambil data langsung dari 40 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini memerlukan waktu 14 hari dikarenakan perusahaan pada saat pengambilan data masih sangat sibuk. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang untuk dijawab berdasarkan pandangan masing masing karyawan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment* (*Pearson*), dengan tarif signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), yaitu $40-2 = 38$, sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.312$. Butir pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)	1	0.680	0.312	Valid
	2	0.369	0.312	Valid
	3	0.440	0.312	Valid
	4	0.531	0.312	Valid
	5	0.570	0.312	Valid
	6	0.590	0.312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0.651	0.312	Valid
	2	0.406	0.312	Valid
	3	0.463	0.312	Valid
	4	0.536	0.312	Valid
	5	0.612	0.312	Valid
	6	0.594	0.312	Valid
	7	0.587	0.312	Valid
Tingkat Perputaran Karyawan (Y)	1	0.558	0.312	Valid
	2	0.412	0.312	Valid

3	0.446	0.312	Valid
4	0.586	0.312	Valid
5	0.410	0.312	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai koefisien korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dalam uji reliabilitas ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.70 maka variabel dianggap tidak reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka variabel dianggap reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pemberian Insentif (X_1)	0.775	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.808	Reliabel
Tingkat Perputaran Karyawan (Y)	0.714	Reliabel

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (tingkat perputaran karyawan) dipengaruhi oleh variabel independent (pemberian insentif dan lingkungan kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.554	1.249

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Tingkat Perputaran Karyawan

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua uji yaitu uji secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) yang dijelaskan sebagai berikut:

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (pemberian insentif dan lingkungan kerja) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (tingkat perputaran karyawan).

Tabel 4. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28.566	2.701			10.574	.000
Pemberian Insentif	-.423	.140	-.413		-3.014	.005
Lingkungan Kerja	-.298	.095	-.430		-3.143	.003

a. Dependent Variable: tingkat perputaran karyawan

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel 4 dengan tarif signifikansi 0.05 pada derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$). Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.028. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t_{hitung} pemberian insentif (X_1) sebesar -3.014 lebih dari -2.028 ($-t_{hitung} < -t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) sebesar -3.143 lebih dari -2.028 ($-t_{hitung} < -t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (pemberian insentif dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (tingkat perputaran karyawan). Hipotesisnya adalah:

Tabel 5. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.617	2	39.308	25.181	.000 ^a
	Residual	57.758	37	1.561		
	Total	136.375	39			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pemberian insentif

b. Dependent Variable: tingkat perputaran karyawan

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 25.181. Sementara tabel F dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa F tabel dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$ maka $F_{tabel} (df_1) (df_2) = 3.252$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

$F_{hitung} = 25.181$ sedangkan $F_{tabel} = 3.252$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t variabel Pemberian Insentif dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat perputaran karyawan pada Dealer Mobil DFSK Palembang. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat perputaran karyawan pada Dealer Mobil DFSK Palembang.
2. Hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.554. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja bisa menjelaskan tingkat perputaran karyawan yaitu sebesar 55.4%, sisanya (44.6%) bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksar
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D dan S.E Schultz. (2010). *Psychology & Work Today, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.