

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Anas Aulia Akbar¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research aims to know the relationship of work environment and granting of incentives toward achievement of the employees work in the Back-Office Balikpapan Hotel Pacific. The study consists of three variables namely variables are bound is a free variable and work achievement is work environment and granting of incentives. Data collection is using a method of the scale. The sample in this research is the Department back office employees of the Hotel Pacific Balikpapan as much as 18 people. Data analysis technique that used is a nonparametric test analysis Kendall's Tau-b. The results of this study showed no relationship between working environment with work achievement with the correlation values p and value $0.409 > 0.05$ ($p = 0.020$) and there is a significant relationship between granting of incentives with work achievement with a value of 0.537 and correlation values $p < 0.05$ ($p = 0.002$)*

Keywords: *Work Environment, Granting Of Incentives, Work Achievement*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan di Back-Office Balikpapan Hotel Pacific. Penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu variabel terikat adalah variabel bebas dan prestasi kerja adalah lingkungan kerja dan pemberian insentif. Pengumpulan data menggunakan metode skala. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Departemen Hotel Pacific Balikpapan sebanyak 18 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis uji nonparametrik Kendall's Tau-b. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja dengan nilai korelasi p dan nilai $0,409 > 0,05$ ($p = 0,020$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan prestasi kerja dengan nilai $0,537$ dan nilai korelasi $p < 0,05$ ($p = 0,002$)

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, Prestasi Kerja*

¹ Email: csynkuh_heart29@rocketmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam undang-undang tersebut dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Menurut Manullang (2002) Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Hotel Pacific melakukan proses penilaian prestasi kerja terhadap karyawannya dengan menggunakan penilaian Rating Scale di mana perusahaan ini melakukan penilaian prestasi kerja dengan

cara memberikan skor (nilai) pada setiap unsur-unsur penilaian yang telah ada di dalam formulir prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dinilai oleh manajer personalia, adapun poin-poin penilaian prestasi kerja yang dilakukan di perusahaan yaitu sebagai berikut aspek kesesuaian target kerja, disiplin terhadap peraturan, ketepatan waktu, mutu/kualitas kerja, kreativitas kerja, komitmen kerja, loyalitas dan tanggung jawab kerja.

Beberapa fenomena yang terjadi sehubungan dengan penelitian ini dapat diketahui dari hasil evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan operasional hotel yang meliputi 11 departemen hotel, yakni departemen EO, Sales & Marketing, HRD, Security, Accounting, Engineering, Front Office, Housekeeping, Laundry, Food & Beverage Service, dan Food & Beverage Product. Namun dalam penelitian ini peneliti tidak meneliti semua departemen, secara khusus penelitian ini hanya ditujukan pada bagian back office yang memiliki beberapa bagian departemen lagi yaitu bagian Accounting, Sales & Marketing (S&M), dan Human Resources Department.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada hari Senin, 1 September 2014 jam 09.00 WITA di ruang personalia dengan subjek YK selaku manager personalia, fenomena yang terjadi pada karyawan Hotel Pacific Balikpapan melihat dari laporan hasil penilaian prestasi diperoleh informasi bahwa prestasi kerja karyawannya pada tiga tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2012 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak stabil, pada tahun 2013 prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan yang tipis.

Tahun 2014 mengalami prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Menurut Prawirosentono (2002) prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara, pada tanggal 1 September 2015 jam 13.00 WITA di kantor personalia terhadap subjek AN yang merupakan karyawan, mengatakan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja bagian back office sudah baik, namun salah satu fenomena atau peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan mengenai aspek lingkungan kerja tersebut yaitu permasalahan karyawan yang prestasi kerjanya menurun dipengaruhi oleh kondisi hubungan antara karyawan yang tidak kondusif karena ada beberapa karyawan yang tidak bisa diajak bekerjasama, yaitu ketika ada seorang karyawan di departemen accounting yang terlibat konflik dengan seorang karyawan di departemen Sales & Marketing. Konflik yang terjadi disebabkan karena hanya masalah yang kecil, seperti bercanda sehingga membuat ketersinggungan. Karena konflik tersebut dibiarkan saja tanpa adanya penyelesaian sehingga mengakibatkan iklim organisasi menjadi

kurang harmonis. Akibatnya ketika seorang karyawan dari departemen accounting tadi memiliki tugas untuk menyampaikan suatu informasi kepada karyawan departemen sales & marketing secara langsung, namun karyawan tersebut tidak melakukannya. Karyawan tersebut tidak mau secara langsung menyampaikan informasi justru menyuruh karyawan lain sebagai perantara untuk menyampaikan informasi ke departemen sales & marketing. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik membuat seorang karyawan tentu dapat melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu pemberian insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun prestasi kerja sehingga karyawan dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek lainnya yaitu NM selaku karyawan juga mengemukakan bahwa fenomena mengenai prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pemberian insentif pada

bagian back office Hotel Pacific Balikpapan yaitu ketika ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa imbalan atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Karyawan tersebut merasa dengan kemampuan yang dimilikinya dia seharusnya bisa mendapatkan imbalan atau gaji yang lebih tinggi. Dengan kepuasan kerja yang rendah maka dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya karyawan tersebut terkesan terpaksa dan kurang bersemangat untuk memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan. Dengan hasil kerja yang tidak memuaskan tentu membuat prestasi kerja karyawan pun tidak baik.

Menurut Panggabean (2002) pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan diatas terindikasi bahwa permasalahan dilapangan terletak pada penurunan kinerja karyawan pada periode waktu tertentu, terjadi ketidakpuasan pegawai terhadap pendapatan atau upah gaji yang kurang memuaskan, karyawannya kurang bekerja

keras, disiplin, dan tidak mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, Kurangnya komunikasi antara manager dengan karyawannya.

Menurut Agustini (2011) prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari banyak faktor, beberapa faktor prestasi kerja yaitu motivasi, kesesuaian bidang dan kemampuan, atasan langsung, lingkungan kerja, dan pemberian insentif (berhubungan dengan kepuasan kerja). Faktor lingkungan kerja dan pemberian insentif yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Hasibuan (2008) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Cooper (2004) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah

ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- a. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- b. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
- c. Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- e. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Wursanto (2003), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak

langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Kemudian menurut Kartono (2002) lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2001) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. 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.

Pemberian Insentif

Definisi Pemberian Insentif

Menurut Sarwoto (2000) mengemukakan bahwa insentif adalah salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa 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.

Menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa 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).

Sedangkan menurut Panggabean (2002), mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan dapat bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan menurut Handoko (2002), mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Jenis Pemberian Insentif

Menurut Sarwoto (2000), secara garis besar menggolongkan insentif kedalam dua golongan:

a. Insentif Materiil. Suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

1) Insentif dalam bentuk uang

a) Bonus, yaitu tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat dikarenakan pegawai menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, yang diambilkan dari dana laba perusahaan yang melebihi jumlah tertentu.

b) Gaji/upah, adalah salah satu jenis insentif tertua. Dalam hal ini pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pula. Tetapi sebagian besar memberikan bonus yang merata kepada masing-masing pegawai berdasar masa jabatan atau kriteria pekerjaan pegawai tersebut.

2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk jaminan ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

a) Tunjangan Kesejahteraan adalah tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, seperti tunjangan kesehatan.

b) Tunjangan hari raya adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari

raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

- b. Insentif Non Materiil. Segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, insentif non materiil ini berupa penghargaan dan diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
- 1) Pemberian gelar (title) secara resmi.
 - 2) Pemberian tanda jasa atau medali.
 - 3) Pemberian piagam penghargaan.
 - 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun secara pribadi.
 - 5) Ucapan terimakasih secara formal maupun informal.
 - 6) Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan Hotel Pacific Balikpapan bagian back office yang berjumlah 18 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Hidayat (2007) sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Hadi, 2000). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada tiga macam yaitu skala prestasi kerja, skala lingkungan kerja dan skala pemberian insentif. Skala Prestasi kerja disusun peneliti berdasarkan aspek

yang meliputi kesesuaian target kerja, disiplin terhadap peraturan, ketepatan waktu, mutu/kualitas kerja, kreativitas kerja, komitmen kerja, loyalitas dan tanggung jawab kerja Skala lingkungan kerja diukur dengan menggunakan aspek hubungan antar pribadi, suhu udara, kebersihan, suara, dan pencahayaan. Skala pemberian insentif diukur dengan menggunakan aspek tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari raya, bonus, dan penghargaan.

Teknik analisa data yang digunakan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis korelasi uji nonparametric kendaall's-tau b, untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan pemberian insentif) dengan variabel terikat (prestasi kerja). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi homogenitas, normalitas sebaran, linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 21 for windows

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggunakan hasil uji nonparametric yang dilakukan dengan menggunakan uji kendall's tau-b. Alasan menggunakan uji nonparametric kendall's tau-b karena salah satu syarat untuk uji hipotesis analisis regresi adalah harus lulus uji parametric normalitas dan linearitas. Dalam penelitian ini hasil uji linearitas antara prestasi kerja dan pemberian insentif tidak linear dikarenakan perhitungan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, kaidah untuk lulus uji linearitas adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Kemudian

menggunakan uji normalitas Shapiro wilk karena jumlah sampel yang kurang dari 50 orang.

Berdasarkan hasil uji nonparametric menunjukkan ada korelasi positif antara variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja dengan nilai koefisiennya sebesar 0.409. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan maupun penurunan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Sedarmayanti (2009) kondisi lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan prestasi kerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja.

Bedasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, karyawan memiliki penurunan prestasi kerja disebabkan oleh salah satu fenomena atau peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan mengenai aspek lingkungan kerja tersebut yaitu ketika ada seorang karyawan di departemen accounting yang terlibat konflik dengan seorang karyawan di departemen sales & marketing. Konflik yang terjadi terkadang disebabkan karena hanya masalah yang kecil, seperti bercanda sehingga membuat

ketersinggungan. Karena konflik tersebut dibiarkan saja tanpa adanya penyelesaian sehingga mengakibatkan iklim organisasi menjadi kurang harmonis. Akibatnya ketika seorang karyawan dari departemen accounting tadi memiliki tugas untuk menyampaikan suatu informasi kepada karyawan departemen S&M secara langsung, namun karyawan tersebut tidak melakukannya. Karyawan tersebut tidak mau secara langsung menyampaikan informasi justru menyuruh karyawan lain sebagai perantara untuk menyampaikan informasi ke departemen S&M. Hal itu terjadi karena hubungan antar sesama yang kurang harmonis. Apabila hal demikian dibiarkan berlangsung terus-menerus maka akan memperlambat proses pekerjaan mereka karena menggunakan perantara. Selain itu, dengan adanya perantara tersebut akan membuat informasi yang akan disampaikan belum tentu sepenuhnya sesuai dengan yang disampaikan dari awal bahkan informasi yang disampaikan oleh perantara itu bisa menjadi salah dan akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja para karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Moekijat (2002), yang menyatakan pentingnya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efisiensi, penggunaan ruang lantai, prestasi kerja karyawan, serta pengawasan dan komunikasi. Memperhatikan apa yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai harus didukung penciptaan lingkungan yang baik dan bermutu agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi. Selanjutnya teori dari Tohardi (2002) jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negative terhadap para pekerja, yaitu dapat

menurunkan prestasi kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Selanjutnya, hasil analisis data mengenai korelasi antara variabel pemberian insentif dengan prestasi kerja dengan nilai koefisiennya sebesar 0.619 menunjukkan bahwa korelasinya positif antara variabel pemberian insentif dengan prestasi kerja. Hal ini bermakna semakin besar pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Condly, Clark, & Stolovitch (2008) menunjukkan bahwa pemberian insentif secara financial menunjukkan pengaruh yang sangat nyata (paling dominan) terhadap prestasi kerja, semakin tinggi pemberian insentif maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawannya.

Penelitian ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang berinisial NM pada 1 september 2014 di Hotel Pacific Balikpapan mengatakan bahwa ketika ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa imbalan atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Karyawan tersebut merasa dengan kemampuan yang dimilikinya dia seharusnya bisa mendapatkan imbalan atau gaji yang lebih tinggi. Dengan kepuasan kerja yang rendah maka dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya karyawan tersebut terkesan terpaksa dan kurang bersemangat untuk memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan.

Menurut Panggabean (2002), mengemukakan bahwa Insentif merupakan

imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan dapat bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Hasil penelitian diatas didukung dari deskriptif data prestasi kerja pada penelitian ini menunjukkan rata-rata tingkat prestasi kerja subjek berada dalam kategori tinggi sebanyak 88.8 persen (16 orang). Nilai rata-rata tingkat prestasi kerja yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Deskriptif data lingkungan kerja penelitian ini menunjukkan rata-rata subjek memiliki rentang nilai skala lingkungan kerja yang berada pada kategori tinggi sebanyak 61.11 persen (11 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerjanya dalam kondisi baik.

Lebih lanjut hasil deskriptif data pemberian insentif penelitian ini menunjukkan rata-rata subjek memiliki rentang nilai skala pemberian insentif yang berada pada kategori sedang sebanyak 50 persen (9 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif di Hotel Pacific Balikpapan sudah cukup memenuhi kebutuhan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan departemen back office Hotel Pacific Balikpapan dengan koefisien korelasi bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi prestasi kerja.
2. Ada hubungan antara pemberian insentif dengan prestasi kerja pada karyawan departemen back office Hotel Pacific Balikpapan dengan koefisien korelasi bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi pemberian insentif maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi subyek penelitian
 - a. Sehubungan dengan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang positif dan nyata, maka hendaknya perusahaan dapat mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan terutama hubungan antar karyawan yang seringkali terjadi konflik, hendaknya perusahaan turun serta membantu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan. Agar karyawan dapat fokus dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi kerja pun akhirnya meningkat.

- b. Sehubungan dengan pemberian Insentif terhadap prestasi kerja karyawan, perusahaan hendaknya harus lebih baik lagi dalam melakukan pemberian insentif, pemberian insentif harus sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya
Saran bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sejenis atau dengan pokok bahasan yang sama, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi karyawan bagian departemen back office Hotel Pacific Balikpapan seperti kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Cooper, C.L. and R. Wayne. (2004). *Stres at Work: Sources Outcome of Stres in Organizational Setting*. London
- Condly, S. J., Clark, R. E., & Stolovitch, H. D. (2003). The effects of incentives on workplace performance: A meta-analytic review of research studies 1. *Performance Improvement Quarterly*, 16(3), 46-63.
- Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, A. (2007). *Riset Keperawatan dan tehnik penulisan ilmiah*. Jakarta: Salemba medika.
- Kartono. (2002). *Pimpinan dan Kepemimpinan, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perada
- Mangkunegara, A. (2002). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang M. (1990). *Dasar – dasar Manajemen*. Jakarta: Balai Aksara.
- Moekijat, (2002). *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya
- Nasution, M. (2000). *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sarwoto. (2000). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya dan Manusia, Edisi Kedua Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Penerbit STIE
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wursanto. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.