

## Analisis Pengaruh Instentif Dan Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Analysis Of The Influence Of Intentives And Working Time On Employee Performance At Gbox Culinary

Anisa Nur Iswanti

Program studi S1 Manajemen

Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari,

Kota Bandung, Jawa Barat 40000

[anisanuriswanti.0808@gmail.com](mailto:anisanuriswanti.0808@gmail.com)

### Article's History:

Received 4 Mei 2024; Received in revised form 17 Mei 2024; Accepted 21 Mei 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Iswanti, A. N. (2024). Analisis Pengaruh Instentif Dan Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Analysis Of The Influence Of Intentives And Working Time On Employee Performance At Gbox Culinary. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1643-1652. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2371>

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena mereka yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan sumber daya lainnya. Perusahaan mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi dengan menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Dengan adanya insentif, diharapkan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, dan dengan waktu kerja yang sesuai dengan peraturan undang-undang akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, semakin besar insentif yang diberikan sebagai balas jasanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana gambaran Kinerja karyawan pada gBox kuliner dan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada gBox kuliner, mengetahui apa saja Faktor yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi waktu kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Studi survey merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk Survey dari sebuah Wawancara. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa Wawancara. Wawancara adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi/data dari sumbernya secara langsung. Wawancara dapat disebut juga sebagai wawancara tertulis karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Analisis pengaruh Insentif dan waktu kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan gBox kuliner. Data yang digunakan dalam penelitian ini dijadikan sebagai pendukung gagasan penulis sebagai dasar dalam mengidentifikasi faktor keberhasilan implementasi . Adapun tujuan lainnya yaitu menggambarkan seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, waktu kerja, kinerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan gBox kuliner.

**Kata kunci :** Insentif, Waktu kerja, Kinerja

## Pendahuluan

Perkembangan industri yang pesat ini menimbulkan persaingan bisnis yang ketat di bidang kuliner ini. Persyaratan ini menuntut setiap perusahaan memiliki keunggulan kompetitif serta respon yang cepat dan tanggap agar mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang serupa. Keunggulan kompetitif tersebut dapat dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efisien dan produktif. Kinerja karyawan adalah seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka. Prestasi kerja karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi kinerja karyawan yang rendah mencegah bisnis bersaing atau mengikuti persaingan. (Farisi, Irawati, & Fahmi, 2020)

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia mempunyai berbagai jenis kebutuhan yang semakin berkembang dan kompleks. Oleh karena itu perusahaan harus peduli terhadap kesejahteraan karyawannya baik berupa pemberian yang berwujud maupun tidak berwujud. Hal ini diharapkan karyawan harus menimbulkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tergantung pada karyawannya sendiri. Namun perusahaan juga harus melakukan upaya untuk memotivasi karyawannya, upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjamin loyalitas karyawan yaitu dengan memberikan insentif yang memadai, karena karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif dan waktu kerja yang sesuai. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan. Dapat terwujud. Proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta insentif yang diterima dari perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan mengembangkan kemampuannya melalui program pemberian insentif dan waktu kerja yang sesuai. Dyastuti (2018) Untuk menyempurnakan analisis peneliti dalam menarik kesimpulan, dimana temuan penelitian diperoleh, penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk menjelaskan suatu keadaan yang harus dikaji dengan dukungan literatur. berdasarkan hasil penghitungan indikator-indikator variabel penelitian, yang kemudian penulis sajikan secara tertulis.

## Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh perumusan masalah diantaranya :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner ?
2. Apakah waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner ?
3. Apakah pemberian insentif dan waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner ?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner
2. Untuk mengetahui pengaruh waktu kerja terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan waktu kerja terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan mengidentifikasi indikator-indikator dari variabel-variabel guna memperoleh informasi umum tentang variabel-variabel tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dimana menggunakan studi survey dengan wawancara yang merupakan teknik pengumpulan informasi dan data, isinya merupakan rangkaian dari pertanyaan tersusun yang ditanyakan pada responden, kemudian wawancara menjadi instrumen pengumpulan data informasi. Wawancara merupakan jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi agregat atau sumber data.

Untuk menyempurnakan analisis peneliti dalam menarik kesimpulan, dimana temuan penelitian diperoleh, penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk menjelaskan suatu keadaan yang harus dikaji dengan dukungan literatur. berdasarkan hasil penghitungan indikator-indikator variabel penelitian, yang kemudian penulis sajikan secara tertulis.

Menurut Sugiono, penelitian deskriptif dilakukan tanpa membandingkan atau mengandalkan variabel lain untuk menentukan nilai variabel independen, yang dapat berupa satu atau lebih variabel (independen). (Sugiyono, 2016, p. 9)

## Landasan Teori

### A. Insentif

**Insetif** adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan, imbalan tersebut tidak ada kaitanya dengan upah atau gaji melainkan atas dasar menghasilkan suatu kinerja yang melebihi target yang di tentukan oleh perusahaan. Apabila insetif yang di terima bukan atas dasar melebihi target yang di tentukan, melainkan atas dasar seorang karyawan maka seseorang tersebut bukan meningkatkan kinerja justru akan membuat karyawan tersebut menjadi malas.

Menurut **Mangkunegara** dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insetif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi

### Tujuan pemberian insetif

Tujuan utama dalam pemberian insetif adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan produktivitas yang mengarah kepada tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam pemberian insetif harus di liat dari tolak ukur seorang karyawan sebagai acuan untuk memberikannya, yaitu dengan menilai hasil kinerja, produktivitasnya dan yang memberikan kontribusi banyak kepada perusahaan agar pemberian insetif tetap adil.

Adapun pemberian insetif secara spesifik mempunyai tujuan tertentu antara lain :

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Untuk mengapresiasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi kepada perusahaan.
3. Untuk mengetahui bagaimana sikap dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya, dan karyawan bisa memberikan jaminan akan selalu bertanggung jawab .
4. Untuk memotivasi kepada karyawan agar selalu bekerja dengan semangat dan meningkatkan kinerja.

Pihak perusahaan dalam menilai mana yang akan diberikan insentif tentunya ada dua hal sebagai tolak ukur yaitu dari *sikap karyawan* dan *hasil kinerja karyawan*. Sikap karyawan adalah dimana karyawan tersebut selalu menunjukkan sikap atau perilaku yang positif antara lain dari kehadiran selalu tepat waktu, dari segi berpakaian selalu rapi, dan menunjukkan sikap baik hubungannya dengan atasanya dan juga kepada sesama karyawan. Sedangkan kinerja karyawan adalah karyawan/ pekerja dalam mela tugasnya selalu memberikan kontribusi kepada perusahaan. menyelesaikan tugas pekerjaan selalu efektif dan efisien. Efektif adalah menyelesaikan pekerjaan benar dan tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan Efisien adalah menyelesaikan pekerjaan dengan tidak memakan biay: dan penyelesaian pekerjaanya cepat dan tepat.

### **Jenis jenis insentif**

Pada prinsipnya perusahaan memberikan insentif adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam beberapa jenis antara lain, insentif tetap, insentif tidak tetap, insentif langsung dan insentif tidak langsung

#### 1. Insentif tetap

Insentif tetap adalah insentif yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan berbentuk finansial yang sudah di tetapkan oleh suatu perusahaan waktunya mingguan dan bulanan.

#### 2. Insentif tidak tetap

Insentif tidak tetap adalah, kompensasi dalam hal ini insentif yang diberikan kepada para karyawan berbentuk financial menghitungnya harian atau mingguan.

#### 3. Insentif secara individu

Insentif individu adalah Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk financial secara perorangan atau individu.

#### 4. Insentif secara kelompok

Insentif kelompok adalah, suatu program perusahaan yang akan memberikan insentif kepada karyawan atau pekerja secara kelompok yang bisa melaksanakan tugasnya secara kelompok dan selesai dengan tepat waktu serta bisa melebihi target yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

### **Waktu Kerja**

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015) waktu kerja adalah waktu yang dicadangkan untuk peralatan yang digunakan atau waktu kerja pegawai atau pekerja.

Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah- langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya (Su'ud, 2017)

Waktu kerja pegawai swasta diatur dalam Undang-Undang Pasal 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77-85. Undang-Undang Nomor 77 (1) 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mematuhi waktu kerja. Aturan jam kerja ini diatur dalam dua sistem yaitu:

a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu selama 6 hari kerja.

b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu dari 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Kedua sistem waktu kerja tersebut memiliki batas waktu kerja 40 jam dalam 1 minggu. Jika melebihi waktu kerja yang di tentukan maka itu termasuk lembur sebagai waktu kerja normal dimana pekerja berhak mendapatkan upah lembur ( Undang- Undang Republik Indonesia/1Nomor 13 tahun 2003 )

### **Indikator Waktu Kerja**

Menurut ( Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003) ada beberapa ukuran waktu kerja :

#### **1. Waktu kerja**

Undang- Undang No 13 Menurut data ketenagakerjaan rahun 2003, waktu kerja meliputi.

- a. 7 jam per hari dan 40 jam per minggu, 6 hari kerja per minggu atau
- b. 8 jam per hari dan 40 jam per minggu, selama 5 hari kerja dalam 1 minggu.

#### **2. Waktu lembur**

Pasal 78 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan pengusaha yang mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 (2) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan antar pekerja terkait.
- b. Lembur dapat dilakukan maksimal 3 jam hari dan 1 jam per minggu.

Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja di luar jam kerjam tersebut wajib membayar uang lembur peraturan lembur yang disebutkan di atas tidak berlaku dalam kehidupan komersial.

#### **3. Waktu istirahat**

Pasal 79 ayat 1 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu luang kepada karyawan.

## **B. Kinerja**

Perusahaan kecil maupun besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan, karena dengan kinerja yang baik akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam pelaksanaannya di butuhkan kedisiplinan kerja yang baik.

King dalam Uno dan Lamatenggo (2014:61), "Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### **Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) "Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan ( *ability* )

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### b. Factor motivasi ( motivation )

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### Hasil Dan Pembahasan

Jenis penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada 5 orang informan diantaranya, pemilik perusahaan, manager, kasir dan waiters. Pertanyaan tentang gBox kuliner di berikan dalam bentuk wawancara langsung kepada informan, berikut hasil wawancara terkait dengan upaya pengaruh insentif dan waktu kerja terhadap kinerja karyawan :

Berdasarkan pada klasifikasi masa kerja responde dimulai dari masa kerja kurang dari 5 tahun, adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Data Informan**

Nama	Pendidikan	Lama kerja	Jabatan
Herlina	S1	< 2 tahun	Manager
Angga	Smk	<2 tahun	Barista
Wika	Smk	<1 tahun	Kasir
Rizki	Smk	< 2 tahun	Waiters
Ridwan	SMP	<3 tahun	Security

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai Pengaruh insentif dan waktu kerja terhadap kinerja karyawan di gBox kuliner.

### Factor internal yang mempengaruhi insentif

#### 1. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal indentik dengan jumlah uang yang tersedia. Setiap perusahaan dalam menetapkan atau memberikan insentif kepada karyawan sesuai kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

#### 2. Siapa yang membuat keputusan

Pemimpin yang otoriter akan berbeda dengan pemimpin yang partisipatif dalam membuat keputusan, atas beberapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang akan dipakai, menyetarakan individu dalam menentukan besarnya insentif yang akan diberikan kepada karyawan.

Dengan adanya pemberian insentif penilaian kinerja bisa dilakukan oleh seorang atasan/ pemimpin langsung, rekan kerja seprofesi dan juga bawahan dalam hal ini perusahaan akan memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang baik, dan membuat perusahaan tersebut menjadi berkembang.

Menurut informan pertama yaitu Bapak Handi Tjandra selaku pemimpin perusahaan, yang akan langsung memberikan insentif kepada karyawan, apalabila karyawan tersebut di perusahaan kuliner yaitu mencapai omset lebih dari yang biasa dapatkan. Seorang pemimpin akan memberikan langsung insentif atas pencapaian omset yang final atau lebih dari target, bukan hanya pencapaian target yang lebih bisa melainkan karyawan tersebut memberikan kontribusi yang baik untuk perkembangan perusahaan. Kemudian ada informan yang ke 2 dan 3 sekalu orang yang mengatur operasional di lapangan perusahaan, seorang manager akan memberikan insentif langsung

tersebut ketika jam kerja lebih dari yang di tentukan. Contohnya di karenakan ada acara atau event besar, sebaiknya pihak gBox harus berpatisipatif kepada karyawan yang sudah memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa insentif dalam berpengaruh dalam kinerja karyawan sendiri, oleh karena itu adanya pemberian insentif akan membuat karyawan bersemangat untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan.

### **Faktor Eksternal yang mempengaruhi insentif**

Adapun beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi insentif :

#### **a. Pasar tenaga kerja**

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain insentif dalam dua cara. *Pertama*, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia diperusahaan itu. Permintaan mendorong harga tenaga kerja naik, akan tetapi harga tinggi pada gilirannya menarik lebih banyak orang masuk ke pasar tenaga kerja. *Kedua*, tenaga kerja menekan perusahaan untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja kontrak, tenaga kerja asing, yang mungkin harganya lebih rendah, atau teknologi yang dapat mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja.

#### **b. Kondisi ekonomi**

Kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan perusahaan untuk membayar. Semakin kompetitif situasinya, maka semakin rendah kemampuan perusahaan untuk membayar. Kesanggupan untuk membayar adalah juga suatu konsekuensi produktifitas yang relatif dalam perusahaan, industri, atau sektor lain. Produktifitas bisa meningkat dengan majunya teknologi, lebih efisienya metode operasi, kerja yang lebih keras dan lebih besarnya dorongan kerja, atau suatu kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

#### **c. Peraturan pemerintah**

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kesejahteraan melalui pengendalian upah dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum regional, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi.

#### **d. Serikat pekerja**

Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 20% dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 %.

Selain Faktor Internal, Faktor Eksternal juga menjadi suatu hal yang tidak kalah penting yang mana salah satunya yaitu rekan kerja. Menurut Liyanto (2018) merupakan seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi yang baik bekerja secara individu maupun kelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam perusahaan dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan berpengaruh terhadap pemberian insentif. Selain itu rekan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak bisa dipisahkan dalam hubungan kerja dalam sebuah perusahaan.

Menurut informan yang ke 5 masih dari karyawan gBox kuliner juga mengatakan bahwa " Insentif bisa di dapatkan oleh kinerja kerja yang baik" tetapi tidak segampang itu untuk mendapatkan insentif dari perusahaan tersebut banyak faktor eksternal terutama rekan kerja yang menjadikan hal penting. Adanya rekan kerja ada juga persaingan untuk memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan, dan penilaian akan di lakukan oleh seorang Supervisor yang di lapangan kerja langsung. Untuk pemberian insentif sesuai juga kinerja yang di nilai di lapangan oleh seorang Supervisor jadi akan berbeda insentif yang diberikan kepada diri sendiri dan kepada rekan kerja, sesuai dengan penilaian kinerja kita.

## **Analisis penerapan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan**

Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pemberian insentif sangat penting bagi karyawan di dalam membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin meningkat. Dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Tujuan pemberian insentif antara lain adalah untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada perusahaan, memberi ketenangan dan memenuhi kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik serta nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, mengurangi kecelakaan, dan kesalahan kerja serta kerusakan peralatan perusahaan, dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Menurut Rivai dalam Akmaliyah (2018) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan 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 kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

## **Faktor Internal waktu kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015) waktu kerja adalah waktu yang dicadangkan untuk peralatan yang digunakan atau waktu kerja pegawai atau pekerja.

Pengaturan waktu kerja berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenaga kerjaan yang di kelurkan oleh ILO (International Labor Organization) yang menetapkan perusahaan mempekerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Dengan waktu siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08 – pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan harus dimasukkan sebagai lembur (overtime).

Berdasarkan hasil wawancara di gBox Kuliner bahwa perusahaan telah menetapkan aktivitas – aktivitas jam kerja karyawan bagian pengolahan satu hari di satu shift . Mulai masuk jam 15.00 - 22.00 wib dan kalo weekend masuk dari jam 11.00 – 23.00. Tenaga kerja ini merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Namun untuk menambah semangat tenaga kerja tersebut tentunya perusahaan harus memberikan insentif untuk memotivasi semangat kerja karyawan.

Disamping gejala makin kuatnya tuntutan untuk bekerja kurang dari empat puluh jam setiap minggu, terdapat pula perkembangan lain yang cukup menarik. Yang dimaksud ialah diterapkannya apa yang dikenal dengan istilah "flextime". Penerapannya terletak pada fleksibilitas dalam kedatangan dan pulangnya pegawai. Artinya keharusan bagi semua karyawan tiba di tempat pekerjaan pada waktu yang sama, misalnya jam delapan pagi dan pulang pada waktu yang bersamaan pula, ditinggalkan. Dengan tetap memperhatikan bahwa jumlah jam kerja sehari adalah delapan jam, para karyawan diperbolehkan menentukan sendiri jam kedatangan dan pulangnya, asal saja kelancaran kegiatan organisasi terjamin dan bahwa semua karyawan berada di tempat tugas masing-masing pada jam-jam "puncak kesibukan" yang disebut sebagai jam-jam inti. barang tertentu "flextime" tersebut diterapkan pada semua jenis organisasi. Berarti tipe tidaknya cara tersebut di terapkan tergantung antara lain pada jenis kegiatan yang bersangkutan.

Faktor internal dan eksternal dari waktu kerja terhadap kinerja karyawan saling berhubungan. Hasil wawancara dari informan yang ke 5 yaitu dari seorang karyawan Waktu kerja yang fleksibel menjadi jawaban

atas berbagai tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai ketegangan kerja, kelelahan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Di gBox kuliner ini jam kerja sudah sesuai dengan prosedur yang telat ditentukan yaitu deangan kerja dalam waktu 8 jam dan 1 jam untuk istirahat.

### **Analisis dari diri sendiri terhadap waktu kerja**

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015) waktu kerja adalah waktu yang dicadangkan untuk peralatan yang digunakan atau waktu kerja pegawai atau pekerja.

Waktu kerja pegawai swasta diatur dalam Undang-Undang Pasal 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77-85. Undang-Undang Nomor 77 (1) 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mematuhi waktu kerja.

Analisis waktu kerja menurut saya sendiri waktu kerja yang harus disesuaikan dan ditentukan dari awal oleh suatu perusahaan, dan ketika ada perubahan untuk waktu kerja harus kesepakatan dari semua orang yang bersangkutan di perusahaan. Analisis waktu kerja yang dijalankan di gBox kuliner sebenarnya susah sesuai dengan prosedur jam kerja tetapi ada beberapa yang tidak sesuai contohnya seperti ada event besar itu jam kerja melebihi batas yang ditentukan dari awal, yang biasa jam kerja itu 8 jam ketika ada event bisa sampai 14 jam kerja. Dan ada beberapa menurut informan yaitu karyawan dari gBox itu sendiri waktu kerja hari weekend itu lebih dari 8 jam, kerja di hari weekend bisa mencapai 12 jam dan itu tidak termasuk jam lembur. Ada hubungannya dengan pemberian insentif secara langsung iya itu jam kerja melebihi batas waktu jam kerja seharusnya seorang pemimpin perusahaan yang parsipatif itu memberikan insentif/ imbalan lebih kepada karyawan bisa berupa uang atau bisa juga memberikan makan gratis kepada karyawan.

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa insentif perpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil observasi penilaian kinerja bisa dilakukan oleh seorang atasan/ pemimpin langsung, rekan kerja seprofesi dan juga bawahan dalam hal ini perusahaan akan memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang baik, dan membuat perusahaan tersebut menjadi berkembang.
2. Berdasarkan Hasil penelitian bahwa waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil observasi dapat dilihat dari Faktor internal dan eksternal dari waktu kerja terhadap kinerja karyawan saling berhubungan. Hasil wawancara dari informan yang ke 5 yaitu dari seorang karyawan Waktu kerja yang fleksibel menjadi jawaban atas berbagai tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai ketegangan kerja, kelelahan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Berdasarkan penelitian Insentif dan waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan , dengan hasil observasi yang dilihat dari beberapa faktor itu sangat perpengaruh agar bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan.

### **Daftar Pustaka**

Desian Dian Candrawati M. AL-Musadieq M.Soe'oed Hakam, et al.,eds, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Duta Catering- CV Darma Utama Batu.Malang). Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol.1 No.2 April 2013.

Waktu kerja pegawai swasta diatur dalam Undang-Undang Pasal 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Nurul Zuriah, 2006, Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan (Cet.15; Jakarta: PT Bumi Aksara.

Prabu mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet.2; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robert L, Mathis dan Jhon H.Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Salemba Empat.

Ruslam Ahmad, 2016. *Metode PenelitianKualitatif*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. Sugiyono, 2012.*Metode Peneltian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,.Kualitatif,dan R&D.Cet.15*;Bandung: Alfabeta.

(Parepare: STAIN Parepare.2013). *Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah Dan Skripsi)*. Edisi Revisi

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.