

PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG LAMPUNG

Maruli ^{(1)*}, Yuliana Yamin ⁽²⁾, Sodirin ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia
*maruli.18@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif (Variabel Bebas) Terhadap Semangat Kerja (Variabel Terikat) Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang ingin menganalisa hubungan atau pengaruh sebab – akibat diantara 2 (dua) Variabel, dengan jumlah sampel yang diambil 45 orang Karyawan dari 225 orang Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Semangat Kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung sebesar 75,4 persen, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Lampung.

Kata Kunci : Insentif Karyawan; Semangat Kerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); Hubungan Kausalitas

Abstract. This study aimed to determine the effect of incentives (independent variable) on work enthusiasm (dependent variable) of employees at PT. Indomarco Prismatama, Lampung Branch. The research method used was causal research, which seeks to analyze cause-and-effect relationships between two variables. The sample consisted of 45 employees selected from a population of 225 employees at PT. Indomarco Prismatama, Lampung Branch. Based on the results, it could be concluded that the incentive variable explained 75.4 percent of the variation in the work enthusiasm variable. The findings showed that incentives had a significant effect on employee work enthusiasm at PT. Indomarco Prismatama, Lampung Branch.

Keywords: Employee Incentives; Employee Work Enthusiasm; Human Resource Management (HRM); Causal Relationship

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi motor penggerak dalam memberikan kontribusi nyata bagi keberhasilan organisasi secara berkesinambungan. Tentu saja, hanya karyawan dengan semangat kerja yang optimal yang dapat mencapai keberhasilan tersebut (Oktaviani et al., 2023). Semangat kerja yang tinggi dapat mendorong pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat (Assagaf & Dotulong, 2015). Menurut Sabilillah &

Hidayat (2024), karyawan yang memiliki semangat kerja yang kuat ditandai oleh kesediaan untuk bekerja keras, menjalankan tugas dengan ketelitian dan memiliki rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap hasil kerja dan dampaknya pada keseluruhan tujuan organisasi. Hal ini dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab (Randika, 2023). Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan (Lesmana et al., 2023).

Dalam lingkup manajemen, khususnya bagi para pemimpin yang membawahi sejumlah besar karyawan, memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja merupakan hal yang sangat penting. Semangat kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja individu maupun tim. Dengan semangat kerja yang optimal, karyawan akan terdorong untuk berkerja dengan baik hingga menghasilkan kinerja maksimal (Miskiani & Bagia, 2020). Namun, menjaga semangat kerja tetap tinggi bukanlah hal yang mudah. Banyak faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja seseorang, mulai dari kondisi lingkungan kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, hingga aspek finansial seperti gaji dan kebijakan insentif. Salah satu faktor yang sering kali menjadi perhatian utama adalah pemberian insentif yang dirasa adil dan proporsional.

Salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar memadai atau tidaknya insentif (Saputri et al., 2021). Insentif, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik, dapat menjadi motivator kuat bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ketika insentif diberikan secara tepat sasaran, transparan, dan konsisten, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Motik et al., 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan atau ketidakjelasan dalam sistem insentif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja (Yuanis, 2025). Dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia, insentif merupakan salah satu alat yang efektif dalam menciptakan kinerja tinggi dan membangun budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi.

Salah satu perusahaan besar di sektor ritel yang mengandalkan peran penting SDM adalah PT. Indomarco Prismatama, yang merupakan perusahaan swasta nasional pengelola jaringan minimarket Indomaret (Megantara & Permata, 2023). Perusahaan ini telah berkembang pesat dan memiliki ribuan gerai yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk di Provinsi Lampung yang memiliki lebih dari 350 toko. Dengan visi memberikan kemudahan dan kenyamanan berbelanja, Indomaret mengandalkan karyawan di berbagai lini, baik yang berhadapan langsung dengan pelanggan maupun yang berada di bagian pendukung seperti gudang dan distribusi. Kinerja perusahaan dalam melayani kebutuhan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kontribusi langsung para karyawannya.

Namun dalam perjalanannya, masih ditemukan berbagai persoalan terkait dengan manajemen sumber daya manusia di PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung. Beberapa karyawan, khususnya mereka yang telah lama mengabdikan, menyatakan ketidakpuasan terhadap sistem insentif dan karier. Senioritas yang seharusnya menjadi dasar penghargaan dan pertimbangan dalam pengembangan karier terkadang diabaikan, sehingga memunculkan perasaan tidak dihargai. Selain itu, adanya keterlambatan dalam pembayaran imbalan, nilai kompensasi yang dianggap rendah, dan sistem penilaian prestasi yang belum sepenuhnya transparan, menambah daftar keluhan yang berpengaruh pada semangat kerja.

Masalah lain yang turut muncul adalah tingginya tingkat absensi yang dipicu oleh kebijakan kompensasi yang tidak dikenakan potongan gaji saat tidak masuk kerja. Hal ini membuka peluang bagi karyawan untuk mencari penghasilan tambahan di luar pekerjaan utama mereka, yang pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas kerja. Indikator seperti

menurunnya semangat, meningkatnya kemalasan, serta adanya kecenderungan menunda pekerjaan menjadi tanda bahwa sistem manajemen SDM perlu dievaluasi secara menyeluruh.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penting bagi perusahaan untuk meninjau kembali dan memperbaiki kebijakan internal, khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif, sistem karier, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Dengan memahami akar permasalahan yang ada, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong pencapaian produktivitas yang optimal.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung yang beralamat di Jalan Tembesu No.8 Kelurahan Campang Raya Kecamatan Sukabumi Kota Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan. Dan juga data Sekunder yang diperoleh dengan mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dalam menentukan sampel, jika objek penelitian lebih dari 100, maka lebih baik diambil sebagian (15 hingga 20 persen) untuk dijadikan sebagai sampel. Oleh karena jumlah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung sebanyak 225 orang, maka responden yang dijadikan sampel yaitu 45 orang.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan analisa uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data, maka didapatkan hasil uji validitas yaitu:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	Insentif			
	X.1	0.9552	0,297	Valid
	X.2	0.9444	0,297	Valid
	X.3	0.9301	0,297	Valid
	X.4	0.4912	0,297	Valid
	X.5	0.9711	0,297	Valid
	X.6	0.9614	0,297	Valid
	X.7	0.9614	0,297	Valid
	X.8	0.9549	0,297	Valid
	X.9	0.9549	0,297	Valid
X.10	0.9736	0,297	Valid	
2	Semangat Kerja			
	Y.1	0.9533	0,297	Valid
	Y.2	0.9412	0,297	Valid
	Y.3	0.9365	0,297	Valid
	Y.4	0.4961	0,297	Valid
Y.5	0.9171	0,297	Valid	

Y.6	0.9572	0,297	Valid
Y.7	0.9471	0,297	Valid
Y.8	0.9372	0,297	Valid
Y.9	0.4975	0,297	Valid
Y.10	0.9435	0,297	Valid

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa hasil perhitungan yang menyangkut hubungan atau korelasi antara masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian yakni insentif dan semangat kerja terhadap total skor konstruk dari

setiap variabel dengan alat bantu perhitungan SPSS 21 menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X)

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1 X	104.0665	146.212	.821	.810
P2 X	104.3445	101.633	.855	.765
P3 X	104.4877	103.312	.734	.754
P4 X	104.3756	107.032	.621	.721
P5 X	104.0065	146.988	.406	.718
P6 X	104.8287	144.766	.561	.738
P7 X	104.1344	100.334	.181	.767
P8 X	104.3166	146.445	.245	.755
P9 X	104.3365	149.432	.585	.744
P10 X	104.4076	103.243	.385	.751
Rata-rata X	104.4322	112.466	.633	.764

Berdasarkan Tabel 2, reliabilitas pernyataan variabel Insentif dengan jumlah responden (*N of Cases*) sebesar 45 dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,764. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* tidak

seluruhnya menunjukkan reliabel karena pernyataan nomor 7, 8 dan 10 tidak mencerminkan hasrat atau keinginan responden, namun nilai item lainnya pernyataan lebih besar yakni dengan nilai rata-rata 0,633.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1 Y	104.3733	121.123	.690	.727
P2 Y	104.3512	125.492	.246	.725
P3 Y	104.2878	120.134	.506	.734
P4 Y	104.3333	122.334	.723	.732
P5 Y	104.2888	122.210	.302	.733

P6 Y	104.2855	121.756	.500	.731
P7 Y	104.3349	121.234	.052	.758
P8 Y	104.2992	123.521	.341	.762
P9 Y	104.2905	119.491	.647	.750
P10Y	104.2454	120.524	.590	.751
Rata-rata Y	104.2652	120.493	687	.744

Berdasarkan Tabel 3, reliabilitas pernyataan variabel semangat karyawan ditunjukkan dengan jumlah responden (*N of Cases*) sebesar 45 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) *alpha total* sebesar

0,744. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha* if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel yakni pernyataan, karena nilai 10 item pernyataan secara rata-rata lebih besar dari 0,687.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,158	2,537		4,398	0,000
Insentif	0,729	0,064	0,868	11,479	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja perangkat desa

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji t didapat nilai $t_{hitung} = 11,479$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,66, maka $t_{hitung} = 11,479 > t_{tabel} 2,66$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang

menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Lampung terbukti, yakni variabel Insentif (X) berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868	0,754	0,48	1,07453

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Semangat Kerja pada karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Lampung sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, Susana kerja dan lainnya.

Temuan ini mencerminkan bahwa strategi pemberian insentif yang diterapkan perusahaan sejauh ini cukup berhasil dalam

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat. Ini juga mengindikasikan bahwa insentif bukan hanya sekadar bentuk kompensasi finansial, tetapi berperan sebagai pemicu psikologis yang meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas terhadap perusahaan.

Namun demikian, masih terdapat 24,6% faktor lain yang memengaruhi semangat kerja dan belum diungkap dalam penelitian ini. Hal ini menjadi penting untuk dicermati, karena meskipun insentif efektif, ketergantungan yang terlalu besar terhadap faktor ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan jika aspek lain seperti

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir tidak dikelola dengan baik. Temuan ini memberi sinyal bahwa pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia perlu diperkuat, agar semangat kerja tidak semata bergantung pada insentif, melainkan juga tumbuh dari rasa nyaman, kesempatan berkembang, dan hubungan kerja yang sehat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Lampung. Karyawan yang menerima insentif yang sesuai dan adil cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan disiplin.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar manajemen PT. Indomarco Prismaatama Cabang Lampung terus meningkatkan dan memperbaiki sistem pemberian insentif yang adil dan transparan guna memotivasi karyawan secara maksimal. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi semangat kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan peluang pengembangan karir, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan semangat kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan sehingga produktivitas dan kualitas kerja perusahaan juga ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Lesmana, I. S., Tabroni, T., Harsono, P., & Bahits, A. (2023). Inovasi dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 364–376.
- Megantara, A., & Permata, W. I. (2023). Peranan Promosi dan Kemudahan Penggunaan di Dalam Keputusan Bertransaksi Menggunakan Isaku pada Konsumen Indomaret di Kecamatan Cileungsi. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3165–3174.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79.
- Oktaviani, F., Syaechurodji, S., Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja-Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan*

Bisnis, 5(01), 86–97.

- Randika, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Tugas_Akhir (Artikel) MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 1–27.
- Sabililah, A. M., & Hidayat, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 856–868.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Yuanis, Y. (2025). Performance-Based Incentives and Workforce Productivity in Small Enterprises: Insentif Berbasis Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Usaha Kecil. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(3).