

## **PENGARUH INSENTIF KERJA DAN ASURANSI KERJA SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN**

**Frida Venti Valentina<sup>1</sup>, Vicky Alfian<sup>2</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: [valentinafrida5@gmail.com](mailto:valentinafrida5@gmail.com)<sup>1</sup>, [vickyalfianh@gmail.com](mailto:vickyalfianh@gmail.com)<sup>2</sup>, [isa.anshori@gmail.com](mailto:isa.anshori@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh insentif kerja dan asuransi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif, penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sumber untuk menjelaskan hubungan kompleks antara insentif, asuransi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif yang menarik dan asuransi kerja yang komprehensif memiliki dampak positif pada motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara asuransi kerja memberikan perlindungan finansial dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Kombinasi yang efektif antara insentif dan asuransi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, stabil, dan produktif. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan dalam merancang strategi insentif dan asuransi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan bersama.

**Kata kunci:** Insentif, Asuransi, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap operasi perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, semua pekerja memiliki potensi yang luar biasa untuk memainkan peran dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus digunakan sebaik mungkin untuk memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai bagian dari kinerjanya. Setiap bisnis akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan kinerja karyawan yang lebih baik, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Kinerja karyawan, menurut Hariandja (2002:35), adalah hasil kerja karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan setelah perusahaan berhenti.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menggunakan berbagai cara untuk memotivasi mereka dan menjaga kesejahteraan mereka. Ini termasuk gaji, asuransi, insentif, asuransi kesehatan, dan promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi. Semua bisnis harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, tetapi ada beberapa perusahaan yang mengabaikan hal ini, membuat karyawan merasa terganggu dan tidak mau bekerja lagi. Insentif kerja dan asuransi kerja adalah beberapa komponen tersebut. Karena tidak ada, asuransi ini sangat penting bagi seseorang yang sedang mengalami musibah dan penyakit yang muncul secara tiba-tiba dan memerlukan pengobatan di rumah sakit. Setelah itu, semua biaya yang diperlukan untuk pemulihan akan dikeluarkan, terlepas dari biayanya. Meskipun fenomena seperti ini dapat terjadi pada siapa saja, tidak peduli waktu atau status sosial, dan juga tidak semua orang mengantisipasinya (Syafiq, 2019).

Asuransi menurut Rianto (2012:212), berfungsi untuk melindungi pihak yang bertanggung jawab dari bahaya bagi masa depan. Dalam hal ini, pihak bertanggung jawab harus membayar

premi jika mereka ingin pihak penanggung membayar mereka. Memberikan sistem penyelesaian yang baik adalah salah satu faktor yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan percaya bahwa sistem kompensasi dan insentif secara keseluruhan mempengaruhi kinerja. Selain itu, banyak karyawan lebih suka jika imbalan mereka dikaitkan dengan kinerja mereka sendiri. Robbins (2001) menyatakan bahwa sistem insentif juga memiliki kemampuan untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan. Metode insentif yang berbeda dapat diterapkan pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Asuransi kerja dan insentif untuk pekerjaan memiliki dampak yang berbeda namun saling melengkapi, kajian tentang pengaruh asuransi kerja dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah penting. Asuransi kerja memberikan perlindungan dan keyakinan bagi karyawan dalam menjalankannya, sementara insentif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan mengetahui bagaimana kombinasi yang tepat antara insentif kerja dan asuransi kerja dapat membuat tempat kerja yang sehat, produktif, dan memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat terungkap secara lebih mendalam bagaimana insentif kerja dan asuransi kerja dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan mendukung pertumbuhan serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Syafiq, 2019).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Insentif Kerja**

Menurut Handoko (2010:176), konsep insentif dapat dipahami sebagai dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai atau melebihi standar yang telah ditentukan. Metode insentif yang adil dan tepat menjadi pendorong utama dalam mempertahankan karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas prestasi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas mereka. sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2013:117) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar. Insentif ini berfungsi sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian tunjangan. Insentif menurut Terry (Suwatno & Priansa, 2014) adalah ketidakseimbangan yang dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja. Menurut Handoko (2010:176), konsep insentif adalah memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja sesuai atau melebihi standar yang ditentukan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk kehadiran yang konsisten, produktivitas yang tinggi, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat, serta efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab kerja mereka (Aulia et al. 2022). Menurut Handoko (2010:176), konsep insentif adalah memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka bekerja sesuai atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, Hasibuan (2008:118) mendefinisikan insentif sebagai semua pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai ketidakseimbangan atas jasa mereka kepada perusahaan atau organisasi. Insentif adalah alat motivasi yang berupa dorongan atau rangsangan yang diberikan secara sengaja kepada pekerja untuk meningkatkan semangat mereka dalam berprestasi di organisasi (Sujatmoko Koko, 2011). Indikator-insentif ini dapat diukur melalui kinerja, masa kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan. Dari pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa insentif berfungsi sebagai sarana untuk mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

## **Asuransi Kerja**

William dan Heins mendefinisikan asuransi dalam Danarti (2011:8). Mereka mengatakan bahwa asuransi adalah bentuk perlindungan terhadap kerugian yang diberikan oleh penanggung; asuransi juga merupakan perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk mengumpulkan dana guna mengatasi kerugian finansial. Pada dasarnya, asuransi adalah perjanjian antara penerima asuransi dan perusahaan asuransi untuk menyerahkan risiko kepada penerima asuransi. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Perasuransian Nomor 2 tahun 1992, asuransi atau pertanggungan dapat dijelaskan sebagai kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang bersedia membayar premi asuransi kepada tertanggung untuk mengganti kerugian, kerusakan, atau kehilangan potensi keuntungan yang mungkin dialami tertanggung, serta untuk menanggung tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga.

Asuransi kerja SDM (Sumber Daya Manusia) adalah cara untuk melindungi karyawan perusahaan dari penyakit, kematian, dan kecelakaan kerja. Menurut Niniek Suparni (2003:80), asuransi atau pertanggungan adalah sebuah perjanjian yang mengikat pihak yang menanggung diri untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang ditanggung. Dalam perjanjian ini, pihak yang menanggung diri setuju untuk membayar premi sebagai imbalan atas perlindungan yang diberikan. Tujuan utama dari perjanjian ini adalah untuk memberikan kompensasi atau penggantian atas kerugian, kerusakan, atau bahkan ketidakmendapatkan keuntungan yang diharapkan oleh pihak yang ditanggung. Hal-hal ini bisa terjadi akibat dari berbagai macam peristiwa yang tidak pasti, seperti kecelakaan, bencana alam, atau kejadian lain yang tidak dapat diprediksi. Dengan adanya asuransi atau pertanggungan ini, pihak yang ditanggung dapat merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko finansial yang mungkin timbul akibat dari peristiwa yang tidak diinginkan. Selain itu, perjanjian ini juga menjadi salah satu instrumen penting dalam manajemen risiko baik bagi individu maupun perusahaan, karena dapat membantu mengurangi dampak negatif dari risiko yang dihadapi.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat dikatakan sebagai faktor pendorong, dukungan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memenuhi dorongan internalnya, mendorong semangat dan motivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang menghasilkan hasil terbaik. Motivasi membantu karyawan memenuhi tujuan perusahaan secara efektif dengan mendorong mereka untuk berusaha keras (Andika, 2019).

Menurut Husaini Usman (2011), motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja. Dorongan ini timbul dari adanya keinginan atau kebutuhan yang perlu dipenuhi oleh individu tersebut. Motivasi bisa berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, memenuhi kebutuhan fisik atau psikologis, atau bahkan karena adanya dorongan intrinsik seperti rasa kepuasan atau pencapaian pribadi. Dengan demikian, motivasi tidak hanya sekedar menjadi pemicu untuk beraktivitas, tetapi juga menjadi pendorong yang memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Richard L. Daft (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah istilah yang mengacu pada berbagai kekuatan internal atau eksternal yang memicu kegembiraan dan kesediaan seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Kekuatan-kekuatan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti dorongan internal untuk mencapai tujuan pribadi, penghargaan eksternal seperti pengakuan atau imbalan finansial, atau bahkan adanya tekanan dari lingkungan atau situasi tertentu. Motivasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku individu, karena dapat menjadi pendorong utama yang mengarahkan seseorang dalam mengambil keputusan dan bertindak. Dengan pemahaman yang mendalam tentang motivasi,

individu dapat mengelola diri mereka sendiri dengan lebih efektif dan mengoptimalkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Saat ini bisnis perlu memberikan motivasi yang berguna kepada karyawan untuk mendorong mereka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2008:222), motivasi dijelaskan sebagai sebuah proses yang mendasari mengapa seseorang bertindak dengan tekun dan gigih untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan. Proses ini melibatkan interaksi kompleks antara faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keinginan dan kebutuhan individu, serta bagaimana individu merespons terhadap rangsangan dan tantangan yang mereka hadapi. Motivasi dapat menjadi pendorong utama di balik perilaku individu, memotivasi mereka untuk mengatasi rintangan, mengambil risiko, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan demi mencapai tujuan yang mereka impikan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika motivasi, individu dapat lebih efektif mengelola energi dan sumber daya mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Namun, perlu diingat bahwa keberhasilan yang paling efektif tidak hanya bergantung pada tingkat intensitas kerja yang tinggi semata, kecuali jika usaha tersebut ditujukan untuk keuntungan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menilai baik kualitas maupun tingkat intensitas dari usaha yang dilakukan. Selain itu, motivasi juga memegang peranan penting dalam menjaga kelangsungan usaha seseorang (Hartono et, al. 2019).

Seperti yang dinyatakan oleh Veithzal Rivai (2009): “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berkerja, serta kumpulan pandangan dan prinsip yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pribadinya. Dari berbagai perspektif tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari upaya seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai atau bahkan melampaui standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi juga sejauh mana ia mampu berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan visi perusahaan (Pratiwi et, al. 2024). Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang diakui memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan dan profitabilitas suatu organisasi. Hal ini karena kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif dapat membawa kontribusi terhadap pencapaian tujuan finansial dan operasional perusahaan (Agustina et, al 2024).

Menurut Fahmi (2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama periode waktu tertentu. Yani (2017) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada perilaku yang dapat diamati dari setiap individu sebagai pencapaian dalam pekerjaan mereka sesuai dengan peran di perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut penjelasan dari Wibowo dalam Abdullah (2014), konsep kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir dari suatu pekerjaan atau prestasi yang telah dicapai, melainkan juga mencakup seluruh proses pelaksanaannya. Artinya, kinerja tidak hanya dinilai dari pencapaian target atau output yang dihasilkan, tetapi juga dari efisiensi, kualitas, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja merupakan indikator utama yang mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal

ini meliputi pencapaian hasil, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, yang sesuai dengan lingkup tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Pramudya et, al. 2023)

Menurut Rachmawati (2016), kinerja mencakup tingkah laku individu dalam melakukan tugas-tugas yang menghasilkan pemikiran atau produk untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu, pentingnya penilaian kinerja disoroti, dengan komponen-komponen tertentu yang harus dipenuhi. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang terwujud dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Dari perspektif para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan pencapaian individu terhadap tugas yang diberikan.

Menurut penelitian oleh Gibson et al. (2012:434), terdapat tiga set variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja kerja, yakni Variabel individual yang meliputi kemampuan dan keterampilan baik secara mental maupun fisik, latar belakang seperti faktor keluarga, status sosial, dan penggajian, serta faktor demografis termasuk umur, asal, dan jenis kelamin. Selain itu, terdapat Variabel Organisasional dan Variabel Psikologis.

### **Hubungan antara Insentif kerja dan kinerja**

Banyak perusahaan telah memperhatikan hubungan antara kinerja dan insentif kerja, sebagai salah satu komponen yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia.. Insentif kerja, baik berupa ketidakseimbangan finansial maupun non-finansial, memiliki potensi besar untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Ketidakseimbangan finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji, sering dianggap sebagai insentif utama yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha demi mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Namun, penting juga untuk mengingat peran insentif non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian dan kesempatan untuk mengembangkan karir (Irmayani, 2022).

Sarwoto (2018) menjelaskan bahwa insentif, sebagai jenis dorongan yang terfokus pada hadiah atau imbalan yang disengaja kepada karyawan, bertujuan untuk mendorong mereka agar lebih berkontribusi bagi perusahaan. Dengan memberikan insentif, perusahaan bisa membentuk atmosfer kerja yang kompetitif dan membangkitkan semangat karyawan untuk mencapai performa terbaik. Lebih dari sekadar memotivasi, insentif juga dapat menjadi instrumen untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, pemberian insentif bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas saat ini, tetapi juga berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berpotensi untuk jangka panjang. Sehingga, strategi insentif yang bijaksana tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada keseluruhan keberhasilan perusahaan.

Program insentif kerja sangat penting, dan peran manajemen dalam hal ini tidak boleh diabaikan. Untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan, manajemen harus memastikan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi dan mampu berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawai. Selain itu, mereka harus memastikan bahwa insentif diberikan dengan konsistensi dan transparansi. Penggunaan insentif kerja yang efektif menjadi semakin penting bagi kesuksesan bisnis di era di mana persaingan bisnis semakin ketat dan kebutuhan untuk mempertahankan karyawan berbakat semakin meningkat. Organisasi dapat mengembangkan strategi insentif kerja yang tepat untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan memahami hubungan yang kompleks antara insentif kerja dan kinerja karyawan (Indrawati, 2021).

### **Hubungan antara Asuransi kerja dan kinerja**

Hubungan antara asuransi kerja dan kinerja karyawan merupakan aspek penting untuk memahami bagaimana asuransi kerja dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain. Asuransi kerja tidak hanya memberikan perlindungan finansial terhadap risiko kesehatan dan kecelakaan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki asuransi kerja yang komprehensif cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karena mereka merasa dihargai dan diberikan perhatian oleh organisasi mereka, karyawan lebih termotivasi dan lebih terlibat di tempat kerja (Syafiq, 2019).

Menurut M. Nur Rianto (2012:212), asuransi dapat dipandang sebagai suatu mekanisme perlindungan yang memberikan jaminan bagi pihak yang diasuransikan terhadap berbagai risiko yang dapat terjadi di masa mendatang. Mekanisme ini beroperasi dengan prinsip dimana pihak yang diasuransikan membayar premi kepada pihak penyedia asuransi, sebagai imbalan atas jaminan kompensasi yang akan diterima jika risiko tersebut terwujud. Menurut Julius R. Latumaerissa (2011:447), asuransi dapat dijelaskan sebagai sebuah perjanjian di mana pihak yang diasuransikan menyetujui untuk membayar premi kepada perusahaan asuransi, dengan tujuan untuk memperoleh penggantian atas berbagai kerugian, kerusakan, atau kehilangan yang mungkin terjadi pada saat yang akan datang. Perjanjian ini memberikan jaminan kepada pihak yang diasuransikan bahwa mereka akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, dalam rangka untuk mengatasi dampak dari risiko yang mereka tanggung.

Masyarakat sangat membutuhkan mekanisme perlindungan yang disediakan oleh asuransi, terutama bagi mereka yang terlibat dalam bisnis dengan risiko yang tinggi. M. Nur Rianto (2012:213) menjelaskan beberapa keuntungan asuransi bagi masyarakat, di antaranya adalah memberikan rasa keamanan dan perlindungan, polis asuransi dapat dijadikan jaminan untuk mendapatkan kredit, pembagian biaya dan manfaat yang lebih merata, mendukung pertumbuhan bisnis, dan sebagai instrumen untuk membagi risiko.

M. Nur Rianto (2012:226) juga menyampaikan beberapa prinsip asuransi, seperti kepentingan yang dapat diasuransikan, kejujuran yang utama, prinsip ganti rugi, penyebab yang sebab-akibat, subrogasi, dan kontribusi. Selain itu, dalam asuransi tenaga kerja, indikator penting termasuk memberdayakan dan menghargai tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan kesempatan kerja yang merata, dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, asuransi kerja memberikan kepastian kepada karyawan bahwa mereka akan dilindungi dalam situasi darurat, seperti sakit atau cedera. Hal ini memungkinkan karyawan untuk tetap fokus pada pekerjaan mereka tanpa khawatir tentang biaya perawatan medis atau kehilangan pendapatan selama masa pemulihan. Hal ini juga dapat mengurangi kecemasan dan stres karyawan, meningkatkan produktivitas dan kesehatan mental mereka di tempat kerja.

### **METODOLOGI**

Studi ini menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Maman (2002:3), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang fenomena sosial. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dari apa yang terjadi selama proses pembelajaran. Metode kualitatif ini memberikan informasi yang berubah, yang dapat diterapkan pada berbagai masalah dan membantu perkembangan ilmu pengetahuan (Husein Umar, 1999:81). Kami menggunakan Metode deskriptif untuk membuat Jurnal ini, yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang aktual, mendalam, dan detail. Selain menggambarkan keadaan, penelitian ini juga mengkaji fakta-fakta yang ada, tidak sekadar memberikan deskripsi, melainkan juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang komprehensif.

Penelitian biasanya fokus pada gejala yang sudah ada dan meneliti kondisi saat ini. Selain itu, penelitian ini membandingkan metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah. Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara mencari informasi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya, serta mengonstruksi data dari sumber-sumber tersebut (Adlini, 2022).

Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengamati kenyataan secara objektif meskipun subjek yang diteliti dipengaruhi secara subyektif. Dalam konteks ini, kenyataan yang diselidiki cenderung dipengaruhi oleh pandangan subyektif peneliti. Validitas data kesesuaian antara peristiwa di latar belakang yang diteliti dan data yang dicatat adalah fokus penelitian kualitatif ini. Tujuan dari penelitian adalah mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Menurut Bungin (2017: 65), tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial secara menyeluruh, tanpa memecahkannya menjadi variabel yang terkait satu sama lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis pada tinjauan literatur menunjukkan bahwa insentif kerja dan asuransi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Studi ini menunjukkan bahwa insentif kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Insentif yang menarik membuat karyawan lebih termotivasi dan bersemangat untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, kepuasan dan kesejahteraan karyawan meningkat dengan asuransi kerja. Karyawan merasa dilindungi dan dijamin sehingga mereka lebih stabil secara emosional dan lebih fokus pada tugas mereka. Pada akhirnya, ini meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Insentif kerja yang tepat memotivasi karyawan untuk melakukan lebih banyak dan lebih baik daripada yang mereka lakukan saat ini. Ini bukan hanya tentang tambahan pada gaji mereka. Dengan memberikan insentif yang tepat, perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk mengatasi kesulitan dan mencapai tujuan. Insentif seperti bonus kinerja atau promosi jabatan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang lebih baik.

Asuransi kerja juga sangat penting untuk membuat tempat kerja stabil dan aman. Karyawan yang memiliki asuransi yang lengkap dapat lebih tenang dan fokus pada pekerjaan mereka tanpa terganggu oleh kekhawatiran tentang risiko yang mungkin terjadi, seperti cedera atau sakit yang tidak terduga. Ini membuat karyawan percaya bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan mereka, yang membuat mereka lebih setia kepada perusahaan.

Tempat kerja adalah tempat yang sehat dan produktif ketika ada kombinasi yang efektif antara asuransi kerja yang lengkap dan insentif kerja yang menarik. Selain meningkatkan kepuasan karyawan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja, hal ini juga menguntungkan perusahaan karena meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat cara mereka menggunakan insentif dan asuransi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal yang memungkinkan kemajuan dan kesuksesan bersama.

Dikutip dari jurnal (Syafiq, M. H. Z. A, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif kerja dan asuransi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. (Rahmadhani Shalikhah dan Setyabudi Indartono, Ph.D., 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.

### **Pengaruh Insentif kerja terhadap kinerja karyawan**

Insentif merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008:118), insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan. Prinsip keadilan dalam penghargaan diterapkan melalui pemberian gaji insentif ini. Sebagai pendekatan yang memberikan penghargaan atas pencapaian tertentu, insentif dan bagi hasil (gainsharing) dapat dimanfaatkan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Marwansyah, 2012 :297).

Menurut Suwatno (2011:235), insentif dibagi menjadi dua kategori: insentif material dan insentif non-materi. Insentif material diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan atau individu lainnya. Sedangkan, insentif non-materi diberikan dalam bentuk penghargaan seperti hadiah, kesenangan, peningkatan kesejahteraan, reputasi yang lebih baik, atau kehormatan yang lebih tinggi.

Karyawan yang menunjukkan kinerja baik perlu diberikan insentif yang memadai dan positif. Insentif positif adalah dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui pemberian hadiah, baik dalam bentuk material maupun non-material. Di sisi lain, bagi pegawai yang kurang produktif atau tidak memenuhi harapan perusahaan, insentif yang diberikan bisa bersifat negatif. Insentif negatif adalah bentuk rangsangan yang mengancam dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang kinerjanya di bawah standar yang diharapkan (Supenti, 2023).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fejri Triansyah (2021) , judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari perhitungan statistik pada uji hipotesis yang menunjukkan  $t$  tabel  $>$   $t$  tabel, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Menurut penelitian oleh Sinambela dan Lijan Poltak (2018), perusahaan menggunakan insentif sebagai upaya untuk memenuhi permintaan yang diajukan oleh karyawan. Dengan memperhatikan serta memenuhi keinginan karyawan, baik yang bersifat materiil maupun non-materiil, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan merasa lebih bersemangat, sesuai dengan harapan perusahaan.

### **Pengaruh Asuransi kerja terhadap kinerja karyawan**

Asuransi kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan perlindungan asuransi, karyawan merasa lebih aman dalam melaksanakan tugas mereka tanpa harus khawatir akan risiko di tempat kerja. Ini meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memungkinkan mereka fokus pada pekerjaan. Selain itu, asuransi kerja memberikan jaminan finansial jika terjadi kecelakaan atau cedera di tempat kerja. Dengan asuransi kerja yang menyeluruh, karyawan dapat merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan dan keselamatan mereka diprioritaskan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, asuransi kerja yang baik juga dapat mempromosikan penciptaan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat karena perusahaan akan lebih fokus pada pencegahan kecelakaan dan cedera di tempat kerja (Dewi, 2021).

Secara keseluruhan, asuransi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi, serta memberikan perlindungan finansial yang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan akses dan informasi

yang jelas mengenai manfaat asuransi kerja kepada karyawan agar mereka dapat merasakan dampak positif dari perlindungan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Mello et al. (2014) menemukan bahwa asuransi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menunjukkan bahwa karyawan yang mendapat perlindungan asuransi kesehatan yang memadai lebih cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja kerja mereka. Hasil studi ini menekankan bahwa karyawan yang merasa aman secara finansial dan tidak khawatir tentang biaya perawatan kesehatan cenderung lebih fokus dan berkomitmen dalam melakukan tugas mereka.

Dikutip dari jurnal Susantiana Dewi (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel asuransi tenaga kerja diketahui sebesar 0,270 artinya asuransi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Hasan Zulmi As Syafiq (2019) Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa asuransi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan insentif kerja dan asuransi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif kerja dan asuransi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Insentif yang menarik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, sementara asuransi kerja memberikan perlindungan finansial dan meningkatkan kepercayaan diri mereka. Kombinasi yang efektif antara insentif dan asuransi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, stabil, dan produktif. Studi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan dengan cermat strategi penggunaan insentif dan asuransi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal yang mendorong kemajuan dan kesuksesan bersama.

Hasil penelitian juga mencatat bahwa insentif kerja yang tepat dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sementara asuransi kerja yang baik dapat memastikan karyawan merasa dihargai dan dilindungi, sehingga meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memberikan akses dan informasi yang jelas mengenai manfaat asuransi kerja kepada karyawan agar mereka dapat merasakan dampak positif dari perlindungan tersebut, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **REFERENSI**

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82-93.
- Al Arif, M. Nur Rianto. 2012. *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.

**PENGARUH INSENTIF KERJA DAN ASURANSI KERJA SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN**

*Frida Venti Valentina, Vicky Alfiyan, Mochammad Isa Anshori*

---

- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3).
- Bungin, Burhan. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- Danarti, Dessy., 2011. *Jurus Pintar Asuransi Agar Anda Tenang, Aman Dan Nyaman*. Jakarta: G-Media.
- Dewi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Kayu Alam Makmur PONOROGO. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 15 (2).
- Fahmi, Irfan. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabet
- Gibson, James L, *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta, 2012.
- Handoko T. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartono, R., & Anshori, MI (2019). Peran kerja keras dan kerja cerdas melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agen asuransi (Studi pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Kompetensi: Jurnal Studi Manajemen* , 13 (2), 99-112.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 1999, *Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indrawati, P., & Hidayah, FTN (2021). Memberikan Insentif Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Psikologi Islam. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah* , 1 (2).
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Julius R. Latumaerissa (2011), *Bank dan Lembaga keuangan lain*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Jakarta*: Bumi Aksara.
- L. Daft, Richard (2006). *Management*. Edisi Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Maman (2002). *Menggabungkan Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Kualitatif*. Makalah Pengantar Filsafat Sai. Program Pasca Sarjana/S3. IPB.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mello, M. M., Stearns, S. C., & Norton, E. C. (2014). "Do workplace wellness programs save employers money?" *Health affairs*, 33(11), 1926-1934.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Pratiwi, A., Soraya, F., & Anshori, MI (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* , 2 (3), 43-55.
- Rachmawati, RW (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* , 9 (1), 1-16.

- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kesatu, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., (2008). "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour". Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Sarwoto. (2018). Pengaruh Insentif dan Karakteristik Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Sagita Mulia Laras Tebing Tinggi). *Jurnal Wahana Inovasi*. 7(1).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Edited by S. dan R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 7(2), 219-230.
- Sujatmoko dan Koko, (2011). Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta, Skripsi, USU Repository, Medan.
- Supenti, P., Sobar, A., & Rianto, T. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi* , 4 (1), 54-60.
- Suparni, Niniek, 2003, *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Kepailitan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiq, M. H. Z. A. (2019). Pengaruh Insentif Kerja Dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 7 (1), 51-63.
- Triansyah, F. (2021). Pengaruh pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* , 4 (1), 164-171.
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara
- Yani, HM 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: MitraMedia Wakana.