



Analisis Sistem Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lasozihono GH Wings Air Bandar Udara Binaka

Yosua Kristian Hia^{1*}, Sukaaro Waruwu², Odaligoziduhu Halawa³,
Meiman Hidayat Waruwu⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
kristianhiayosua@gmail.com, sukawaruwu414@gmail.com, oda15halawa@gmail.com,
meimanwaruwu@unias.ac.id

Korespondensi penulis: kristianhiayosua@gmail.com

Abstract. *The incentive system is one of the important factors that influence employee performance. Incentives that are well-designed and properly implemented can enhance employee motivation, productivity, and loyalty to the company. This study aims to analyze the implementation of the incentive system at PT. Lasozihono GH Wings Air and its impact on employee performance. Based on initial observations, issues were found such as salary dependency on flight target achievement and unfair bonus distribution. These problems create pressure, financial uncertainty, and potential conflicts among employees, which negatively affect performance. The findings of this study are expected to provide recommendations for developing a fair, transparent, and effective incentive system to support improved performance and the achievement of company goals. The purpose of this research is to understand the incentive system in enhancing employee performance at PT. Lasozihono GH Wings Air Binaka Airport, to identify the challenges faced in improving employee performance, and to explore solutions related to incentive distribution to support performance improvement. This study uses a qualitative research approach. Data collection techniques used in this study include observation, interviews, and documentation. The study aims to evaluate the incentive system and its impact on employee performance at PT. Lasozihono GH Wings Air. The results show that the incentive system has been implemented based on performance evaluation, but it is not yet fully transparent and equitable. Several issues were identified, including unclear rewards based on years of service, lack of attention to employee needs, and unfair distribution of incentives. Despite these challenges, employees demonstrate high performance in terms of discipline, productivity, punctuality, effectiveness, and independence. The incentives provided have contributed to increased work motivation. These findings indicate the need for improvements to the incentive system to make it fairer, more transparent, and more responsive to employee conditions.*

Keywords: *Incentive System, Employee Performance Improvement*

Abstrak. Sistem insentif merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Insentif yang dirancang dan diterapkan dengan baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan permasalahan seperti ketergantungan gaji pada pencapaian target penerbangan dan ketidakadilan dalam pembagian bonus. Hal ini menimbulkan tekanan, ketidakpastian finansial, dan potensi konflik antar karyawan, yang berdampak negatif terhadap kinerja. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam pengembangan sistem insentif yang adil, transparan, dan efektif untuk mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem insentif dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT LASOZIHONO GH Wings air Bandar Udara Binaka. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT LASOZIHONO GH Wings air Bandar Udara Binaka. Untuk mengetahui penyelesaian sistem pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT LASOZIHONO GH Wings air Bandar Udara Binaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem insentif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Lasozihono GH Wings Air. Hasil menunjukkan bahwa sistem insentif telah diterapkan berdasarkan evaluasi kinerja, namun belum sepenuhnya transparan dan merata. Beberapa permasalahan yang ditemukan meliputi ketidakjelasan penghargaan berdasarkan masa kerja, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, dan ketidakadilan dalam pembagian insentif. Meskipun demikian, karyawan menunjukkan kinerja tinggi dalam hal kedisiplinan, produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Insentif yang diberikan turut berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem insentif agar lebih adil, transparan, dan responsif terhadap kondisi karyawan.

Kata Kunci: *Sistem Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.*

Received: August 01, 2025; Revised: August 08, 2025; Accepted: August 13, 2025

*Corresponding author, e-mail address

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dan produktif. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sistem insentif. Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian tertentu, bentuk penghargaan ini yakni; penghargaan finansial, Bonus kinerja, Komisi, Kenaikan gaji, Tunjangan khusus, Penghargaan Non-Finansial:, Sertifikat atau plakat penghargaan, Promosi jabatan

Pemberian penghargaan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas organisasi. Namun, penting bagi perusahaan untuk memastikan penghargaan diberikan secara adil dan sesuai dengan kriteria yang jelas, sehingga yang diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Sistem insentif adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kinerja yang baik dan pencapaian yang luar biasa. Pencapaian yang luar biasa ini dalam konteks sistem insentif merujuk pada hasil kerja atau kontribusi karyawan yang melampaui standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian ini menunjukkan performa yang signifikan dan memberikan dampak positif terhadap tujuan atau keberhasilan organisasi. Salah contoh dan penjelasan terkait pencapaian luar biasa yakni; mencapai atau melebihi target kerja, inovasi atau solusi kreatif, menyelesaikan tugas kompleks, dan loyalitas dan dedikasi tinggi. Pencapaian luar biasa merupakan kontribusi yang tidak hanya berdampak pada keberhasilan individu tetapi juga memberi nilai tambah yang signifikan bagi organisasi. Untuk mendukung dan mendorong pencapaian semacam ini, perusahaan harus memiliki sistem insentif yang transparan, adil, dan relevan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu menciptakan sistem yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien, dan inovatif. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan menerapkan sistem insentif yang tepat.

Secara umum, insentif adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi atau pencapaian yang dilakukan. Insentif dapat berupa uang, bonus, tunjangan, atau penghargaan non-finansial seperti pengakuan, penghormatan, atau kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan utama dari sistem insentif adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, sistem insentif juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kompetitif namun sehat, di mana karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan, berinovasi,

dan berkontribusi secara maksimal. Dengan memberikan insentif, perusahaan tidak hanya mengakui hasil kerja karyawan tetapi juga memperlihatkan bahwa perusahaan menghargai upaya dan dedikasi mereka. Hal ini dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, menciptakan rasa memiliki, serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Sistem insentif yang dirancang dengan baik juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Misalnya, dengan menetapkan insentif berbasis target atau pencapaian, perusahaan dapat mengarahkan fokus karyawan pada prioritas utama, seperti peningkatan kualitas produk, efisiensi operasional, atau ekspansi pasar. Karyawan yang diberi insentif untuk mencapai target spesifik cenderung lebih terarah dan termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai hasil yang diharapkan.

Namun, efektivitas sistem insentif sangat bergantung pada bagaimana sistem tersebut diimplementasikan. Insentif harus didasarkan pada indikator kinerja yang jelas, adil, dan terukur sehingga setiap karyawan memahami apa yang perlu mereka capai untuk mendapatkan penghargaan. Transparansi dalam mekanisme penilaian juga sangat penting untuk memastikan bahwa insentif diberikan secara objektif dan tidak menimbulkan kesalahpahaman atau ketidakadilan di antara karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan bentuk insentif dengan kebutuhan dan preferensi individu karyawan. Misalnya, beberapa karyawan mungkin lebih menghargai insentif finansial seperti bonus atau tunjangan, sementara yang lain mungkin lebih termotivasi oleh penghargaan non-finansial, seperti fleksibilitas jam kerja, peluang promosi, atau program pengembangan keterampilan. Dengan memahami kebutuhan yang beragam ini, perusahaan dapat menciptakan sistem insentif yang lebih personal dan efektif.

Sistem insentif yang baik harus bersifat dinamis, artinya mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi internal maupun eksternal perusahaan. Dalam situasi ekonomi yang sulit, misalnya, perusahaan mungkin perlu mengganti insentif finansial dengan bentuk penghargaan lain yang tetap memberikan nilai bagi karyawan. Fleksibilitas semacam ini memastikan bahwa sistem insentif tetap relevan dan berdampak positif meskipun menghadapi tantangan. Pada akhirnya, penerapan sistem insentif yang efektif tidak hanya memberikan manfaat langsung berupa peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga berdampak jangka panjang dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaannya, yang pada gilirannya akan mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan insentifnya untuk

memastikan bahwa kebijakan tersebut selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pemberian insentif yang tepat, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Insentif yang diberikan secara tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai target yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Selain itu, insentif juga dapat meningkatkan rasa puas dan dihargai oleh karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan suasana kerja yang positif. Dengan demikian, penerapan sistem insentif yang efektif akan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Namun, penting untuk memastikan bahwa sistem insentif yang diterapkan dirancang dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti keadilan, relevansi, dan transparansi. Insentif yang tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan justru dapat menimbulkan ketidakpuasan, rasa iri, dan konflik di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat merugikan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki mekanisme evaluasi kinerja yang objektif dan menyeluruh agar insentif yang diberikan benar-benar mencerminkan usaha dan hasil kerja karyawan. Selain itu, jenis insentif juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Insentif tidak selalu harus berupa materi, seperti bonus atau kenaikan gaji, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-materi, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, pelatihan tambahan, atau fleksibilitas kerja. Ketika karyawan merasa dihargai melalui berbagai bentuk insentif yang relevan dengan kebutuhan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Di sisi lain, pemberian insentif juga harus selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Sistem insentif yang efektif adalah sistem yang tidak hanya mendorong karyawan untuk mencapai target individu, tetapi juga mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu menyusun kebijakan insentif yang tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga mampu memperkuat budaya kerja yang berkelanjutan dan inovatif. Lebih jauh lagi, perusahaan juga harus mengintegrasikan sistem insentif dengan program pengembangan karyawan secara keseluruhan. Hal ini mencakup investasi dalam pelatihan, pemberdayaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang

mendukung pertumbuhan profesional. Ketika insentif menjadi bagian dari ekosistem kerja yang holistik, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membangun hubungan kerja yang lebih harmonis, menumbuhkan loyalitas, dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar.

PT. Lasozihono GH Wings Air, yang beroperasi di Bandar Udara Binaka Gunungsitoli, merupakan perusahaan yang bergerak di sektor penerbangan dengan tujuan memberikan layanan transportasi udara yang aman dan efisien. Dalam menjalankan operasionalnya, karyawan memiliki peran penting untuk memastikan kelancaran dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mendorong pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, meskipun insentif dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, implementasi sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air masih belum optimal, dan kajian komprehensif mengenai pengaruh langsung sistem insentif terhadap kinerja karyawan masih sangat terbatas. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut: Gaji karyawan tergantung pada target flight per bulan. Masalah, Ketergantungan pada pencapaian target flight untuk menentukan gaji dan bonus dapat menimbulkan ketidakpastian finansial bagi karyawan. Ketika target tidak tercapai, pengurangan gaji dan tidak adanya bonus bisa menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, hal ini dapat menciptakan tekanan yang berlebihan pada karyawan untuk selalu memenuhi target, yang tidak selalu realistis atau dapat dikendalikan oleh mereka. Dampak, Karyawan merasa cemas atau stres karena ketidakpastian penghasilan karyawan, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Ini juga bisa berdampak pada kualitas pekerjaan mereka, karena lebih fokus pada pencapaian target daripada pada proses kerja yang baik. Perbedaan bonus yang diterima karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Masalah, Ketidakadilan dalam pembagian bonus dapat menyebabkan kecemburuan antar karyawan. Jika beberapa karyawan merasa bahwa bonus yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya yang telah mereka lakukan atau jika sistem pembagian bonus tidak transparan, ini dapat merusak hubungan antar karyawan, menciptakan ketegangan, dan mengurangi kolaborasi tim. Dampak, Rasa kecemburuan ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan, mempengaruhi kerjasama tim, dan bahkan mengurangi loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa

tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil, mereka menjadi kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

2. KAJIAN TEORITIS

Sistem insentif merupakan kebijakan perusahaan untuk memberikan penghargaan finansial atau non-finansial kepada karyawan sesuai dengan pencapaian target kerja. Menurut Panggabean (2022), insentif dapat berupa bonus, penghargaan prestasi, atau peningkatan status kerja. Simamora (2023) menekankan bahwa insentif harus diberikan secara proporsional dengan kinerja agar efektif meningkatkan motivasi.

a. Program Sistem Insentif

Program sistem insentif adalah rencana penghargaan yang bertujuan mendorong karyawan mencapai atau melampaui target. Bentuknya antara lain uang tunai, bonus, opsi saham, fleksibilitas kerja, dan penghargaan karyawan terbaik. Rivai (2021) menekankan bahwa insentif yang efektif harus adil dan relevan, sedangkan Handoko (2021) menambahkan bahwa insentif berbasis hasil dapat meningkatkan semangat kompetitif.

b. Jenis-Jenis Sistem Insentif

Jenis insentif meliputi:

- 1) Finansial bonus penjualan, komisi, bagi hasil, saham.
- 2) Non-Finansial penghargaan, promosi, pelatihan, cuti tambahan.
- 3) Individu bonus berdasarkan pencapaian pribadi.
- 4) Tim penghargaan kelompok atas target bersama.
- 5) Berbasis Kinerja kenaikan gaji atau bonus sesuai evaluasi kinerja.
- 6) Loyalitas & Inovasi tunjangan masa kerja atau penghargaan ide kreatif.

c. Indikator Sistem Insentif

Menurut Fatimah et al. (2020), indikator efektivitas sistem insentif mencakup:

- 1) Kinerja (pencapaian target kerja)
- 2) Lama Kerja (loyalitas dan pengalaman)
- 3) Kebutuhan (kesesuaian dengan kondisi karyawan)
- 4) Keadilan (proporsional dengan kontribusi)

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai standar dan target perusahaan, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kepatuhan. Hasibuan (2021)

menegaskan bahwa kemampuan, keahlian, dan motivasi menjadi faktor utama penentu kinerja. Rivai & Sagala (2022) menambahkan pentingnya komunikasi dan kerja sama tim.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) mengidentifikasi lima indikator utama kinerja:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan kata atau kalimat deskriptif, dimulai dengan pengumpulan data sampai dengan menafsirkan serta melaporkan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018:213), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. Sedangkan menurut Ibrahim (2018:52) mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan cara kerja penelitian yang menitik beratkan pada aspek pendalaman data untuk memperoleh kualitas dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian pendekatan kualitatif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan penelitian kualitatif..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Temuan Utama	Tema	Sub Tema Utama
Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar insentif, mencakup indikator kuantitatif (kehadiran, target kerja) dan kualitatif (pelayanan, loyalitas), namun kurang transparan.	Kinerja sebagai Dasar Pemberian Insentif	Mekanisme penilaian kinerja; Transparansi indikator; Pengaruh faktor eksternal
Pencapaian target kerja menjadi indikator utama pemberian insentif, tetapi masih dipengaruhi faktor luar (cuaca, sistem,	Kinerja sebagai Dasar Pemberian Insentif	Target kerja sebagai tolok ukur utama; Pengaruh faktor eksternal

volume penumpang) yang tidak sepenuhnya terkendali.			
Perbedaan insentif antara karyawan berprestasi tinggi dan rata-rata belum signifikan dirasakan di lapangan.	Kinerja sebagai Dasar Pemberian Insentif		Kesenjangan persepsi antara manajemen dan karyawan; Kurangnya diferensiasi insentif
Lama kerja dipertimbangkan dalam kebijakan manajemen, tetapi dampaknya belum dirasakan merata oleh karyawan operasional.	Lama Kerja		Penghargaan loyalitas; Tunjangan non-tunai; Kurangnya transparansi
Kebijakan penghargaan masa kerja belum terdokumentasi formal dan implementasinya tidak konsisten.	Lama Kerja		Penghargaan simbolis; Ketiadaan sistem formal tertulis
Senioritas belum secara eksplisit menjadi dasar perbedaan insentif, kecuali bagi yang mendapat tanggung jawab tambahan.	Lama Kerja		Perbedaan perlakuan informal; Tidak ada standarisasi
Sistem insentif belum mempertimbangkan kondisi pribadi (tanggungan keluarga, biaya hidup) dalam perhitungan.	Kebutuhan Karyawan		Fokus pada performa; Tidak ada pendekatan berbasis kebutuhan
Insentif membantu tetapi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dasar dan kesejahteraan karyawan.	Kebutuhan Karyawan		Nilai insentif tidak disesuaikan inflasi; Kesenjangan persepsi kecukupan
Keluhan terkait ketidakcukupan insentif diterima manajemen, namun tindak lanjutnya belum konkret.	Kebutuhan Karyawan		Mekanisme penyampaian aspirasi; Kurangnya follow-up
Persepsi keadilan insentif berbeda antara manajemen dan staf; indikator penilaian tidak transparan.	Keadilan Kelayakan	&	Perbedaan persepsi keadilan; Kebutuhan komunikasi terbuka
Kesempatan mendapatkan insentif dinilai sama secara normatif, tetapi praktiknya dipengaruhi visibilitas pekerjaan dan kurangnya pemerataan.	Keadilan Kelayakan	&	Akses kesempatan; Bias pada posisi tertentu
Beban kerja tinggi tidak selalu diimbangi nilai insentif yang proporsional.	Keadilan Kelayakan	&	Ketidaksesuaian beban kerja vs kompensasi
Standar kerja mengikuti SOP ketat; karyawan menilai kualitas kerjanya baik dan sesuai prosedur.	Kualitas Kerja		Kepatuhan SOP; Pelayanan prima; Kesadaran tanggung jawab
Pelatihan dan evaluasi rutin meningkatkan keterampilan teknis dan pelayanan.	Kualitas Kerja		Pengembangan SDM; Evaluasi berkala
Sistem insentif mendorong peningkatan kualitas kerja.	Kualitas Kerja		Motivasi kinerja; Penghargaan terhadap hasil kerja
Beban kerja bervariasi, rata-rata 3–6 penerbangan per hari; insentif meningkatkan produktivitas.	Kuantitas Kerja		Volume pekerjaan; Pengaruh insentif pada output
Lingkungan kerja dan dukungan manajemen membantu mempertahankan produktivitas tinggi.	Kuantitas Kerja		Faktor pendukung konsistensi

Mayoritas tugas selesai tepat waktu; insentif berpengaruh pada disiplin waktu.	Ketepatan Waktu	Disiplin kerja; Pengaruh insentif
Faktor pendukung ketepatan waktu: koordinasi tim, fasilitas, pelatihan; penghambat: cuaca, kendala teknis, lonjakan pekerjaan.	Ketepatan Waktu	Faktor pendukung & penghambat
Penerapan insentif berkontribusi pada efektivitas kerja dan efisiensi proses.	Efektivitas	Efisiensi proses; Dampak positif peran terhadap tujuan tim
Karyawan merasa pekerjaannya berkontribusi signifikan pada tujuan perusahaan.	Efektivitas	Rasa memiliki & kontribusi tim
Insentif mendorong efektivitas kerja dan penyelesaian tugas tepat waktu.	Efektivitas	Motivasi tambahan
Karyawan mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan langsung; insentif mendorong kemandirian.	Kemandirian	Inisiatif kerja; Penyelesaian kendala secara mandiri

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan kunci dan pendukung, diperoleh sejumlah temuan penting terkait penerapan sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air Bandar Udara Binaka.

Pertama, pada tema kinerja sebagai dasar pemberian insentif, ditemukan bahwa perusahaan menggunakan kombinasi indikator kuantitatif, seperti kehadiran dan pencapaian target kerja, serta indikator kualitatif, seperti kualitas pelayanan dan loyalitas. Namun, karyawan menilai transparansi penilaian masih kurang, sehingga pemahaman mengenai dasar perhitungan insentif belum merata. Pencapaian target kerja menjadi indikator utama dalam penentuan insentif, meskipun implementasinya sering dipengaruhi faktor eksternal seperti cuaca dan gangguan teknis. Selain itu, perbedaan insentif antara karyawan berkinerja tinggi dan rata-rata belum dirasakan signifikan oleh staf lapangan, sehingga efek diferensiasi penghargaan kurang optimal.

Kedua, dalam tema lama kerja, pihak manajemen mengakui masa kerja sebagai pertimbangan dalam pemberian insentif, antara lain melalui tunjangan loyalitas atau pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel. Namun, di lapangan, karyawan senior merasa perbedaan tersebut belum sepenuhnya nyata, dan kebijakan penghargaan belum dibakukan secara formal. Perlakuan khusus terhadap karyawan lama umumnya terjadi secara informal, misalnya dalam bentuk kepercayaan lebih dari atasan, tetapi tidak tercermin secara jelas dalam perhitungan insentif.

Ketiga, pada tema kebutuhan karyawan, diketahui bahwa sistem insentif lebih berorientasi pada kinerja dan belum mempertimbangkan kondisi pribadi seperti tanggungan

keluarga atau biaya hidup. Nilai insentif dinilai belum sepenuhnya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar, terutama karena tidak ada penyesuaian terhadap inflasi atau beban sosial ekonomi. Meski manajemen menyatakan terbuka terhadap keluhan, karyawan menganggap tindak lanjut terhadap masukan masih minim.

Keempat, dalam tema keadilan dan kelayakan, manajemen menilai sistem insentif sudah adil berdasarkan indikator kinerja tiap bagian, tetapi staf operasional merasa beban kerja dan tekanan psikologis belum sepenuhnya diperhitungkan. Secara formal semua karyawan memiliki kesempatan yang sama, namun praktiknya peluang dipengaruhi oleh visibilitas pekerjaan dan perbedaan apresiasi antar-unit. Beban kerja yang tinggi juga tidak selalu diikuti dengan nilai insentif yang proporsional.

Kelima, pada tema kualitas kerja, seluruh informan menunjukkan kesadaran tinggi terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Karyawan menilai hasil kerja mereka baik dan sesuai prosedur, dibuktikan dengan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah. Pelatihan dan evaluasi rutin menjadi faktor penting peningkatan kompetensi, dan sistem insentif dinilai turut memotivasi peningkatan kualitas kerja.

Keenam, dalam tema kuantitas kerja, beban harian karyawan cukup tinggi, dengan rata-rata 3–6 penerbangan per hari untuk unit operasional. Sistem insentif mendorong peningkatan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sementara pengelolaan shift dan dukungan manajemen membantu mempertahankan produktivitas tinggi secara konsisten.

Ketujuh, pada tema ketepatan waktu, mayoritas tugas diselesaikan sesuai tenggat waktu, dengan faktor pendukung utama berupa koordinasi tim, fasilitas, dan pelatihan. Faktor penghambat mencakup cuaca, kendala teknis, dan lonjakan pekerjaan mendadak. Insentif berkontribusi pada peningkatan disiplin dan fokus terhadap jadwal kerja.

Kedelapan, dalam tema efektivitas, karyawan memastikan efisiensi kerja melalui perencanaan, koordinasi, dan pemanfaatan teknologi. Mereka juga menyadari kontribusi positif pekerjaannya terhadap pencapaian tujuan tim dan perusahaan. Insentif menjadi motivasi tambahan yang meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian tugas.

Kesembilan, pada tema kemandirian, sebagian besar karyawan mampu bekerja tanpa pengawasan langsung berkat pemahaman prosedur dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Mereka mampu mengatasi kendala kerja secara mandiri atau bersama tim. Sistem insentif mendorong kemandirian dengan memberikan penghargaan berbasis capaian individu, sehingga karyawan lebih inisiatif dan proaktif dalam bekerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air telah memberikan dampak positif terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Namun, diperlukan perbaikan pada aspek transparansi, keadilan antar-unit, diferensiasi penghargaan, serta pertimbangan terhadap faktor eksternal dan kebutuhan karyawan untuk memastikan sistem ini lebih efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN

PT. Lasozihono GH Wings Air di Bandar Udara Binaka menerapkan sistem insentif berbasis kinerja, yang menilai karyawan melalui indikator kuantitatif seperti kehadiran, jumlah penerbangan yang ditangani, dan ketepatan waktu, serta indikator kualitatif seperti pelayanan, kedisiplinan, dan loyalitas. Meskipun demikian, sebagian karyawan menilai penerapannya belum sepenuhnya transparan dan merata. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2022) bahwa kejelasan indikator penilaian menjadi kunci terciptanya keadilan dalam organisasi.

Masa kerja belum menjadi indikator eksplisit dalam pemberian insentif, meski ada klaim manajemen tentang adanya tunjangan loyalitas. Kurangnya sosialisasi membuat penghargaan ini tidak dirasakan signifikan. Armstrong (2020) menegaskan bahwa kontribusi jangka panjang perlu diapresiasi secara nyata untuk mencegah persepsi ketidakadilan.

Sistem insentif masih bersifat seragam, tanpa mempertimbangkan kondisi sosial-ekonomi seperti jumlah tanggungan atau beban finansial. Menurut Maslow (dalam pembaruan Saragih & Prihandono, 2021), pemenuhan kebutuhan dasar penting agar karyawan dapat bekerja optimal. Aspek keadilan juga menjadi sorotan, terutama bagi posisi operasional yang memiliki beban fisik dan tekanan tinggi. Teori Keadilan (Adams) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kontribusi dan penghargaan dapat menurunkan motivasi.

Karyawan dinilai memiliki kualitas kerja tinggi, mematuhi SOP, dan menunjukkan rasa tanggung jawab. Pelatihan dan evaluasi rutin memperkuat keterampilan teknis serta kesadaran keselamatan. Dari sisi kuantitas, produktivitas tergolong tinggi dengan penanganan 3–6 penerbangan per hari, didukung manajemen waktu, sistem shift, dan pembagian tugas yang efektif. Insentif menjadi pendorong utama untuk mempertahankan volume kerja tanpa mengorbankan standar pelayanan.

Ketepatan waktu kerja di perusahaan ini terjaga berkat struktur kerja yang jelas, koordinasi antarunit, dan insentif berbasis kinerja waktu. Efektivitas kerja diperoleh melalui pemanfaatan teknologi, penerapan SOP, dan pelatihan berkelanjutan. Insentif berperan sebagai motivator yang mendorong karyawan mencapai target secara tepat, cepat, dan efisien.

Mayoritas karyawan menunjukkan kemandirian tinggi dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung. Budaya kerja yang mendorong inisiatif, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan berbasis hasil personal memperkuat rasa tanggung jawab serta kemampuan problem solving secara mandiri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air berpengaruh positif terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja karyawan, namun masih menghadapi tantangan pada aspek transparansi, keadilan, dan penyesuaian dengan kebutuhan individu. Kendala yang muncul meliputi kurangnya penghargaan atas masa kerja, sistem yang seragam tanpa mempertimbangkan kondisi personal, persepsi ketidakadilan terutama di posisi operasional, serta hambatan eksternal seperti cuaca dan perubahan jadwal penerbangan. Penyempurnaan perlu dilakukan dengan memperjelas indikator penilaian kinerja secara merata, mengintegrasikan aspek loyalitas dan beban kerja aktual, serta menyesuaikan insentif sesuai kebutuhan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan fleksibilitas sistem menjadi kunci untuk merespons tantangan operasional secara efektif.

B. SARAN

Sistem insentif di PT. Lasozihono GH Wings Air perlu diperkuat sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan indikator yang mencakup inisiatif, kolaborasi, dan kontribusi individu secara menyeluruh. Transparansi dapat ditingkatkan melalui kriteria penilaian yang jelas, adil, serta mempertimbangkan masa kerja, tingkat kesulitan, dan beban kerja aktual, disertai sosialisasi rutin. Pendekatan yang fleksibel dan adaptif penting diterapkan untuk menghadapi kondisi operasional yang dinamis, dengan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan guna membangun kepercayaan dan menciptakan sistem penghargaan yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Agung, P. (2023). *Insentif sebagai Motivasi dalam Lingkungan Kerja*. Semarang: Penerbit Nasional.
- Ahmad, M., & Hidayat, R. (2023). *Contingency Theory dan Implementasinya dalam Manajemen Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Anggraeni, A. (2023). *Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja*. Solo: Sumber Ilmu.

- Armstrong, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Aulia, M., & Herlina, Y. (2023). Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Ayu Permata, Dian. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perhotelan.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Basri, Hasan. (2023). Insentif dan Kinerja Karyawan di Perusahaan E-Commerce.
- Budiman, Arif. (2022). Studi Mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pendidikan.
- Darmawan, R. (2022). Pendekatan Insentif Berbasis Kinerja. Semarang: Ganesha Pustaka.
- Dewi, F., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya: Penerbit Universitas Airlangga.
- Dewi, Ratna. (2022). Dampak Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Industri Telekomunikasi.
- Eisenberger, R., Surya, I., & Ramadhan, A. (2021). Organizational Support Theory Revisited: Konteks Kerja dan Loyalitas Karyawan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatimah, N., Putri, A., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 134–142.
- Fatimah, S. et al. (2020). Indikator Sistem Insentif dalam Organisasi. Malang: Cahaya Ilmu.
- Harahap, B. (2021). Motivasi Karyawan melalui Sistem Insentif. Jakarta: Penerbit Intan.
- Handoko, T.H. (2021). Program Insentif dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. Malang: Inspirasi Press.
- Handoko, T.H. (2022). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, B. (2021). Motivasi Karyawan melalui Sistem Insentif. Jakarta: Penerbit Intan.
- Hartati, N., & Badriyah, M. (2023). Incentive Theory of Motivation dan Implikasinya pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Jenis-jenis Sistem Insentif dalam Pengelolaan SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto, R., & Wulandari, S. (2024). Evaluasi dan Pengukuran Kinerja Karyawan. Semarang: Penerbit Salemba Empat.
- Herlina, D., & Yuwono, B. (2023). Self-Driven Behavior dalam Lingkungan Kerja Modern: Studi Tentang Insentif dan Kemandirian Karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Indrayanto, A. (2021). Teori-Teori Motivasi dan Aplikasinya dalam Dunia Kerja. Malang: Literasi Nusantara.
- Kurniawan, D., & Taufik, A. (2021). Manajemen Waktu dan Produktivitas Karyawan di Industri Padat Karya. Malang: UB Press.
- Kusnadi, D., & Rahayu, S. (2022). Time-Based Performance Management: Konsep dan Praktik. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kusuma, Andi. (2021). Analisis Sistem Insentif untuk Peningkatan Produktivitas Karyawan di PT. Maju Jaya.
- Latham, G. P. (2022). Goal-Setting Theory Revisited: Motivation in Modern Workplaces. *Organizational Behavior Review*.
- Lestari, M., & Wijaya, A. (2023). Peran Proaktif dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, R., & Priambodo, H. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Ketepatan Waktu Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 45–58.
- Mangkunegara, A. A. P. & Prabu, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

- Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan, H. & Sari, T. (2021). *Konsistensi dalam Pemberian Insentif sebagai Faktor Motivasi*. Padang: Mitra Pustaka.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, A. (2023). *Efektivitas Sistem Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Sukses.
- Nurhasanah, Siti. (2023). *Peran Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. ABC Logistik*.
- Panggabean, M. (2022). *Sistem Insentif sebagai Strategi Organisasi*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Partnerinc. (2023). *Laporan Tahunan: Sistem Penghargaan dan Budaya Kerja Produktif*. Jakarta: Partnerinc Consulting.
- Prasetyo, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono, S. (2023). *Inovasi dalam Sistem Insentif Karyawan*. Bogor: Karya Nusantara.
- Priyandari, D., & Sulisty, B. (2023). Continuous Performance Improvement dalam Organisasi Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 23–38.
- Priyono, A., & Mardiono, B. (2022). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, A. D., & Nugroho, R. A. (2023). *Kinerja Efektif dan Sistem Insentif di Sektor Jasa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahmawati, N., & Suryani, L. (2022). *Kemandirian Kerja dalam Konteks Organisasi Modern*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahayu, N., & Fadhillah, U. (2021). Efektivitas Kerja dan Pemanfaatan Teknologi di Industri Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 112–129.
- Rifai, A. Z., & Sundari, S. (2020). *Reinterpretasi Teori Dua Faktor Herzberg dalam Konteks Kerja Modern*. Semarang: Unnes Press.
- Rivai, V. (2021). *Motivasi Karyawan Melalui Program Insentif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, Muhammad. (2021). *Studi Kualitatif tentang Sistem Insentif dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*.
- Saragih, S., & Prihandono, R. (2021). Relevansi Teori Kebutuhan Maslow terhadap Kepuasan Kerja di Era Digital. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 57–65.
- Sari, D. P., & Lestari, Y. (2022). Job Characteristics Model dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(1), 78–91.
- Sasmitasari, E., Hidayat, M., & Irwan, I. (2023). Pengaruh Insentif terhadap Kualitas dan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 7(2), 134–142.
- Setiawan, E., & Ramadhani, F. (2023). *Pengembangan Kinerja Karyawan di Era Digital*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setiawan, R., & Arumsari, I. (2021). *Problem Solving Autonomy dalam Organisasi Pelayanan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, T., & Prasetyo, D. (2024). *Aspek Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Setyawan, A. P. (2023). *Strategi Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2023). *Penghargaan dan Produktivitas dalam Lingkup Perusahaan*. Bandung: CV Maju Bersama.
- Sulistiyani, A.T., & Rosidah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif*

- Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryadi, T., & Ningsih, P. S. (2024). Produktivitas Kerja dan Insentif di Industri Penerbangan. Jakarta: Rajawali Press.
- Suryana, S. (2022). Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Kinerja: Teori dan Implementasi. Surabaya: Mega Karya.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Insentif dan Loyalitas. Surabaya: Mega Karya.
- Tahir, A. (2020). Expectancy Theory dalam Manajemen Kinerja Karyawan. Medan: USU Press.
- Tanjung, F. & Siregar, D. (2022). Transparansi dan Keadilan dalam Sistem Insentif. Medan: Zigma.
- Tampubolon, J. (2023). Pengembangan Sistem Insentif di Perusahaan. Medan: Alfa Media.
- Wahyudi, M. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi. Malang: Penerbit UMM Press.
- Wahyudi, R., & Rahmawati, E. (2024). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Insentif dan Penghargaan. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, T. (2022). Metode Penghargaan Karyawan Berdasarkan Kinerja. Jakarta: Intan Publishing.
- Wijaya, T. & Setiawan, S. (2022). Sistem Insentif dan Dampaknya terhadap Kinerja. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2022). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2023). Evaluasi Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, Y. & Suwatno, S. (2022). Sistem Insentif dalam Membangun Loyalitas Karyawan. Bandung: Rosda.
- Zigma, T. (2023). Pengembangan Sistem Insentif di Perusahaan. Medan: Zigma.