

DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI SOLGALEO VILLAS BERAWA, CANGGU KABUPATEN BADUNG BALI

I Dewa Nyoman Usadha¹, Ni Made Yusmini², I Made Wisada³

Universitas Mahendradatta^{1,2,3}

Email: mahausadha888@gmail.com¹, yusikaylasantika@gmail.com² madewisade92@gmail.com³

Informasi	Abstract
Volume : 2	<i>Produktivitas karyawan merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya dalam industri jasa pelayanan. Produktivitas sebagai alat ukur bahwa operasional berjalan efektif-efisien. Produktivitas perusahaan didukung oleh sejumlah variabel antara lain insentif dan kepuasan kerja. Penelitian ini kausalitas kuantitatif untuk menguji hubungan sebab akibat variabel independen terhadap dependen, yaitu pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Solgaleo Villas, Canggu, Kabupaten Badung. Populasi 100 karyawan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas-reabilitas, uji Klasik Regresi linear berganda, Uji "F", Uji t dan Uji Determinant. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (nilai t hitung = 3,464; sig. = 0,001), demikian juga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (t hitung = 2,412; sig. = 0,019). Secara simultan, kedua variabel Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan berdasarkan uji Anova (F hitung = 25,193; sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa 44,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh insentif dan kepuasan kerja.</i>
Nomor : 12	
Bulan : Desember	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

Keyword: *Insentif, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Solgaleo Villas adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang sangat bergantung pada performa layanan karyawannya. Di sektor hospitality, pengalaman pelanggan sangat dipengaruhi oleh interaksi langsung dengan staf yang melayani mereka.

Produktivitas karyawan merupakan elemen utama dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Dalam era kompetisi bisnis yang semakin ketat dan dinamis, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan seluruh sumber dayanya, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang produktif bukan hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, tetapi juga mampu berinovasi, beradaptasi, dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan secara berkelanjutan. (Hasibuan, 2018)

Fenomena di Solgaleo Villas (2024), yang mana 85% karyawan berpandangan bahwa insentif non-material (seperti penghargaan Best Employee) lebih memotivasi daripada bonus finansial. Temuan ini menunjukkan perlunya kajian mendalam tentang kombinasi insentif dan kepuasan kerja di sektor villa premium. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka. Insentif dapat berupa kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan, ataupun bentuk non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis dimana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan kerja. Kombinasi antara insentif yang memadai dan kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat memicu semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. (Herzberg, 1966)

Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2020) yang menekankan pentingnya memahami motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, termasuk pemberian insentif yang sesuai, untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Insentif yang tepat diyakini dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, menumbuhkan loyalitas, serta mendorong karyawan bekerja lebih optimal (Simamora, 2004). Sementara itu, kepuasan kerja berkaitan erat dengan kondisi psikologis karyawan, dimana lingkungan kerja yang sehat, komunikasi dengan baik, serta adanya penghargaan terhadap kontribusi individu menjadi faktor krusial (Sedarmayanti, 2016).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan di Solgaleo Villas?
- b) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Solgaleo Villas?
- c) Apakah insentif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Solgaleo Villas?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif maupun kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan dan di Solgaleo Villas.

2. TINJAUN PUSTAKA

2.1. Pengertian dan Konsep Incentif

Incentif adalah bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018), incentif merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang bersifat memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengertian ini menempatkan incentif tidak hanya sebagai alat finansial, tetapi juga sebagai pendorong psikologis dalam membentuk perilaku kerja.

Konsep incentif ditemukan pada pendapat Taylor (1911), yang dikenal sebagai pelopor manajemen ilmiah, incentif menjadi instrumen utama dalam meningkatkan efisiensi kerja. Ia meyakini bahwa dengan sistem incentif berbasis output, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan efisien. Prinsip ini kemudian menjadi dasar lahirnya sistem upah borongan dan sistem bonus berbasis kinerja.

2.1.3 Pengertian dan Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu menyukai pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, supervisi, rekan kerja, gaji, dan kesempatan berkembang. Sejumlah penelitian yang mendukung konsep kepuasan kerja seperti Herzberg dalam Two-Factor Theory-nya membagi faktor kepuasan kerja menjadi dua, yaitu motivator (faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri) dan hygiene factors (faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan). Ketidakpuasan biasanya disebabkan oleh faktor hygiene, sedangkan kepuasan didorong oleh faktor motivator.

Maslow (1943) melalui Hierarchy of Needs Theory mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terbagi dalam lima tingkatan, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, karyawan akan merasa puas jika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi secara berjenjang. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

2.3. Pengertian dan Konsep Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh motivasi dan lingkungan kerja. Dalam

industri perhotelan seperti Solgaleo Villas, produktivitas sangat erat kaitannya dengan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Sejumlah Penelitian yang memperkuat konsep produktivitas yaitu menurut Gibson et al. (2010), produktivitas dipengaruhi oleh tiga elemen utama: kapabilitas individu, kemauan kerja, dan lingkungan organisasi. Kapabilitas mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman; kemauan kerja terkait dengan motivasi dan kepuasan; sedangkan lingkungan organisasi mencakup kepemimpinan, budaya perusahaan, dan sistem penghargaan.

Astuti (2019) menemukan bahwa insentif finansial berpengaruh positif di sektor manufaktur (PT Indo Makmur). Namun, menurut awal Solgaleo Villas (2024) menunjukkan tren berlawanan hanya 28% karyawan yang menganggap insentif finansial cukup memotivasi. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas insentif sangat bergantung pada konteks industri (jasa vs. manufaktur), yang menjadi celah penelitian ini menemukan bahwa insentif finansial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana terhadap 100 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa insentif dapat menjadi alat pengungkit motivasi dan produktivitas.

Lestari (2021) menggabungkan variabel insentif dan kepuasan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas di sektor perhotelan. Penelitiannya pada Hotel Grand Emerald menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan. Penelitian ini memperkuat hipotesis bahwa kombinasi antara insentif dan kepuasan kerja adalah kunci peningkatan performa karyawan.

Maria et al. (2025) melakukan penelitian di sektor villa premium Bali dan menemukan bahwa penghargaan berbasis review tamu online menjadi insentif non-finansial yang sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasilnya, villa yang memiliki program "Guest Review Bonus" mengalami kenaikan skor pelayanan sebesar 15% di platform OTA (Online Travel Agency). Penelitian-penelitian terbaru ini memperkuat bahwa variabel insentif dan kepuasan kerja kini harus diinterpretasi secara lebih modern sesuai perkembangan digitalisasi industri perhotelan

Penelitian-penelitian di atas memberikan bukti empiris bahwa insentif dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk produktivitas kerja karyawan.

Kerangka pemikiran sebagai berikut :

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dirumuskan untuk diuji melalui proses penelitian ini adalah :

- a) H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).
- b) H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) positif dan signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).
- c) H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

B. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang bekerja di Solgaleo Villas, Canggu, Badung, Bali.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di unit operasional seperti front office dan housekeeping pada Solgaleo Villas. Berdasarkan informasi dari pihak manajemen, jumlah karyawan tetap yang aktif berpartisipasi dalam operasional sehari-hari berkisar sekitar 100 orang. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (Sugiyono, 2017).

3.2. Analisis

Analisis penelitian menggunakan formula uji validitas, reliabilitas, uji klasik, uji Regresi Linier Berganda, Uji Anova, Uji t dan uji determinasi.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis regresi akan dibandingkan dengan nilai signifikansi (*p*-value) ≤ 0.05 untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Interpretasi hasil regresi juga akan dikaitkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu guna memperkuat landasan akademik dan aplikatif dari penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Output Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.175	2.326		-2.225	28
	Kepuasan	392	51	499	7.616	0
	Isentif	454	64	467	7.128	0

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari tabel diatas, maka peneliti dapat membuat suatu persamaan regresi, dimana model persamaan regresi tersebut adalah:

$$Y = -5,175 + 0,454X1 + 0,392X2$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -5,175 menyatakan bahwa jika insentif (X1) dan kepuasan (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas (Y) nilainya sebesar -5,175.
- Koefisien regresi linear variabel insentif (X1) sebesar 0,454 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan mengalami peningkatan 1, maka produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,454. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan produktivitas.
- Koefisien regresi linear variabel kepuasan (X2) sebesar 0,392, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan mengalami peningkatan 1, maka Produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,392. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

4.2 Uji "t"

H1#; Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial, diperoleh nilai t hitung insentif sebesar 7,128 dengan t tabel sebesar 1,661. Oleh karena t hitung > t tabel maka H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Insentif terhadap produktivitas pada SOLGALEO VILLAS Berawa, Canggu Kabupaten Badung Bali. Hal tersebut dapat diartikan pula, jika semakin besar insentif yang diberikan pada karyawan maka semakin meningkatkan produktivitasnya.

H2#; Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial, diperoleh nilai t- hitung kepuasan sebesar 7,616 dengan t tabel sebesar 1,661. Oleh karena t hitung > t tabel maka H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan terhadap produktivitas, hal tersebut dapat diartikan pula, jika semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diberikan maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan pada pada SOLGALEO VILLAS Berawa, Canggu Kabupaten Badung Bali

4.3. Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.583.692	2	4.291.846	202.301	.000a
	Residual	2.057.868	97	21.215		

H3#; Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 202,301 dengan F tabel sebesar 3,09. Oleh karena F hitung > F tabel, maka H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara insentif dan kepuasan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan

4.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel Model summary sebelumnya, dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,803 atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja masyarakat dipengaruhi penerimaan insentif dan kepuasan kerja sebesar 80%. Sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji hubungan sebab-akibat antara faktor pemberian penghargaan dan kondisi psikologis kerja karyawan terhadap kinerja mereka di Solgaleo Villas, Canggu. Berdasarkan analisis kuantitatif terhadap 100 karyawan sebagai sampel jenuh, hasil menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (insentif) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kondisi psikologis positif (kepuasan kerja) juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kedua faktor ini secara bersama-sama (simultan) terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara statistik, 80% dari variasi produktivitas kerja di Solgaleo Villas dapat dijelaskan oleh gabungan dari insentif dan kepuasan kerja, menunjukkan peran yang sangat dominan dari kedua elemen ini dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, I., & Widya, N. (2024). Pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan kerja di sektor perhotelan Bali. *Jurnal Manajemen Digital*, 10(2), 33–45.

Astuti, R. (2019). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 55–63..

Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management* (6th ed.). McGraw-Hill.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2010). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

McKinsey & Company. (2023). Digital acceleration in Southeast Asian tourism sector. <https://www.mckinsey.com>

McKinsey & Company. (2024). What employees say matters most to motivate performance. <https://www.mckinsey.com>

Nugroho, R. A. (2020). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 8(2), 101–112.

Prasetya, A. (2023). Manajemen SDM generasi Z di hotel-hotel Bali. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 11(3), 150–164.

Rahman, A., Wicaksono, D., & Tania, P. (2024). Penerapan Self-Determination Theory di hotel berbasis luxury di Bali. *Jurnal Psikologi Kerja*, 13(2), 110–121.

Rahmawati, D. (2022). Penghargaan non-finansial dan loyalitas karyawan hotel berbintang di Bali. *Jurnal Bisnis dan Pariwisata*, 9(1), 85–94.

Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Susanti, F., Kusuma, A., & Yulianto, R. (2023). Kepemimpinan transformasional dan produktivitas karyawan hotel. *Jurnal Kepemimpinan dan SDM*, 4(2), 88–97.

Sutrisno, E. (2020). Budaya organisasi dan loyalitas karyawan hotel di Yogyakarta. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 12(3), 90–100