

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menjalankan perusahaan di dalam era globalisasi saat ini. Walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang melimpah, jika semua itu tidak didukung oleh SDM yang memadai maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit dicapai. sumber daya manusia juga harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Dengan adanya SDM yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan (Hernanta, dkk, 2018).

Jika kemampuan SDM tidak dikembangkan, maka produktivitas perusahaan tidak akan maju, bahkan akan mengalami penurunan. Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka mau tidak mau kita harus mengikuti perkembangan yang ada agar tidak tertinggal oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang (Ratnasari dan Mahmud, 2020).

Melihat peran SDM sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui kebijakan-kebijakan SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari dan Musadieq, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari

perusahaan dimana individu itu bekerja (Sirait, dkk, 2017). Kebijakan perusahaan diharapkan dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan sehingga tercipta SDM yang berkualitas. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi maksimal pada suatu perusahaan (Henanta, dkk, 2018).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah mengenai kebijakan insentif yang layak. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Henanta, dkk, 2018).

Menurut Suwatno dan Priansa (2016) insentif dibagi menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non-Material. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang seperti komisi, bonus, dan kompensasi dana pensiun atau barang berupa piagam penghargaan. Insentif material bernilai ekonomis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Sedangkan Insentif non-Material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi yang tidak dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi pemberian gelar secara resmi, maupun pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan diberikannya insentif sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti perusahaan telah memberikan kepuasan terhadap para karyawan dan

membuat hubungan yang semakin kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Arief, 2020). Dalam melaksanakan tugas-tugasnya manusia selalu mempunyai motivasi yang mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian insentif ini akan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai (Nurali, 2018).

Berdasarkan pemaparan diatas dan diperkuat oleh penelitian terdahulu, banyak penelitian membuktikan bahwa karyawan akan termotivasi dalam bekerja karena adanya pemberian insentif material dan non-material. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlina dan Jumady, (2021), Henanta, dkk, (2018), Nurfiani, (2017), Salahuddin, (2019), Sungkono dan Narsiah, (2018), Barusman dan Amelia, (2021), Sinaga, (2020), Tintaubah, (2019), membuktikan bahwa insentif mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan, yang mana berarti semakin tinggi insentif yang diberikan maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian insentif kepada para karyawan pada dasarnya diharapkan akan memberikan motivasi kepada para karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja karyawan dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut (Susanti, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai tujuan (Panambunan, dkk, 2018). Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Pernyataan tersebut dipertegas oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu dan Ruhamak, (2017), Tulhusna, dkk, (2018), Sarpong, (2016), Jayaweera, (2015), Nurali, (2018), Martin dan Taufiq, (2017), Sukarji, (2020), Nurlina dan Jumady, (2021), Andayani dan Tirtayasa, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan review literatur dan mencoba merangkum beberapa hasil penelitian sebelumnya terhadap hubungan insentif material dan non-Material terhadap kinerja, seperti terangkum dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1**

**Gap Riset Insentif Material dan non-Material Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Peneliti, tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>GAP</b>
Rahayu, Ruhamak, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Insentif material dan non-material tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan	Terdapat ketidak konsistenan antara hasil insentif material dan non-Material terhadap kinerja karyawan
Salu, (2021)	Pengaruh Insentif Material, Non-Material Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Pembantu Ranotana	Insentif material dan non-material berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	

<b>Peneliti, tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>GAP</b>
Khan, dkk, (2017)	<i>Effect of incentives based two factor theories on employee performance in telecom sector of Pakistan</i>	<i>there is a direct and strong relation between incentive system and employee's performance</i>	
Juliani dan Windu, (2017)	<i>Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence employee performance</i>	<i>Material incentives and non-material incentives have a significant effect on performance.</i>	
Henanta, dkk, 2018	Pengaruh Insentif Material dan Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)	Variable insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	
Nurlina dan Jumady, (2021)	<i>The Role of Motivation as Mediating Relationship Between Incentives and Employee Performance.</i>	<i>incentives had effect on employee performance</i>	
Tarigan dan Indriana, (2019)	Pengaruh Insentif Material dan Insentif non-Material Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Bersama Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).	Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	

<b>Peneliti, tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>GAP</b>
Astuti, (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan	Insentif material dan non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Henanta, dkk, (2018), Juliani dan Windu, (2017), Khan, dkk, (2017), Salu, (2021), Astuti, (2021), Tarigan dan Indriana, (2019) menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayu dan Ruhamak (2017) menyatakan bahwa insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat ketidak konsistenan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Karena itu, penulis terfokus untuk meneliti apakah insentif material dan non-material berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BTN Wilayah 2 Jakarta Timur.

Untuk memastikan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, beberapa peneliti menyarankan untuk melibatkan variabel motivasi sebagai pemediasi (Nurali, 2018; Sukarji, 2020; Nurlina dan Jumady, 2021; Wardani dan Aprilia, 2019; Kurniawan, dkk, 2018; Maulidiyah dan Nurhuda, 2020; Syamsudin, dkk, 2018). Artinya, bahwa variabel motivasi sudah teruji dapat memediasi variabel insentif terhadap kinerja.

Atas dasar penelitian-penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

## **B. Rumusan Masalah**

Pemberian insentif yang dilakukan oleh pihak perusahaan hendaknya memberikan dampak yang positif kepada karyawan dimana perusahaan memberikan pengakuan kontribusi dan

prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Insentif akan berpengaruh langsung terhadap motivasi dan motivasi akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tersebut.

Sesuai dengan uraian tersebut maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?

6. Apakah insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah insentif non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan bahwa hasilnya dapat bermanfaat bagi:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini berguna untuk memberikan informasi kepada pembaca serta sebagai masukan atau bahan referensi bagi perusahaan khususnya mengenai pengaruh insentif material dan non-Material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk bahan referensi bagi penelitian selanjutnya

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan dan dapat dijadikan referensi dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan evaluasi bagi para pemimpin untuk menjalankan strategi pemberian insentif yang akan dilakukan terhadap kayawannya, sehingga dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik sehingga berdampak pada kinerja yang efektif pada karyawan



