

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam organisasi akan memiliki kinerja yang baik (Lung *et al.*, 2012). Beaundry (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan harapan, maka karyawan akan merasakan kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Erbasi and Arat (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi.

Selain insentif, kinerja karyawan dapat juga ditemukan pada kepuasan kerja, karena kinerja yang baik akan bersumber dari kepuasan kerja yang tinggi (Dian *et al.*, 2012). Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi atau insentif (Erbasi and Arat, 2012). Insentif merupakan metode yang banyak digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan anggota organisasinya. Penelitian lain (Lung *et al.*, 2012) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan memperoleh kompensasi yang cukup akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakan cukup pada kompensasi atau insentif yang diperoleh.

Penelitian ini menguji pengaruh insentif finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan insentif finansial dan non-finansial (Erbasi and Arat, 2012; Evans *et al.*, 2010; Lung *et al.*, 2012; Wijayanti, 2009), kepuasan kerja dan kinerja (Dian *et al.*, 2012; Krisdiana, 2009). Hasil temuan penelitian sebelumnya masih beranekaragam sehingga masih perlu dilakukan pengujian lebih mendalam. Penelitian yang berfokus pada kepuasan kerja dan kinerja masih harus digali lebih lanjut karena kepuasan kerja dan kinerja berkaitan dengan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi akan dapat dicapai jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan optimal.

Erbasi and Arat (2012) menyatakan bahwa dalam perusahaan mengenal dua pendekatan insentif yaitu insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang berhasil dicapai yang biasanya dalam bentuk bonus, atau tunjangan tunjangan tertentu yang diatur dalam perusahaan. Insentif non finansial biasanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk piagam penghargaan, pujian atau promosi jabatan. Beberapa perusahaan memberikan tanda jasa kepada karyawan yang telah mengabdikan dalam waktu yang sangat lama dengan memberikan tanda jasa. Kompensasi baik finansial dan non finansial akan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik (Lung *et al.*, 2012).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tuntutan perusahaan akan tercapai.

Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja, namun yang terpenting bagi karyawan adalah kepuasan kerja (Krisdiana, 2009). Seseorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja akan menciptakan kegembiraan bagi karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Erbasi and Arat (2012) yang meneliti pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian yang menghubungkan insentif finansial dan non finansial dengan kinerja dilakukan oleh Evans (2010); Lung *et al.*, (2012); Wijayanti, (2009). Penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dilakukan oleh Dian *et al.* (2012); Krisdiana (2009).

Motivasi penelitian ini adalah temuan yang tidak konsisten yaitu penelitian Evans *et al.*, (2010); Lung *et al.*, (2012) menyatakan bahwa insentif finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja sedangkan penelitian Wijayanti (2009) menemukan bukti bahwa insentif finansial dan non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang menghubungkan antara insentif finansial dengan non finansial dengan kepuasan kerja dan kinerja masih menarik dilakukan untuk memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian diatas maka diajukan judul penelitian yaitu “Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial Terhadap

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)”.
Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)”.

B. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh insentif finansial dan non finansial yang diterima oleh karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BRI di wilayah Sleman Yogyakarta. Apabila karyawan memperoleh kompensasi yang cukup maka diharapkan kepuasan kerja dan kinerjanya akan semakin baik.

C. Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka terlebih dahulu yang harus diperhatikan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Agar kepuasan kerja karyawan konsisten maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi atau insentif bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Apakah insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung insentif finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung insentif non finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan kewajibannya. Karyawan akan meyakini apabila perusahaan dapat mencapai tujuan, maka kepentingan karyawan sebagai anggota organisasi akan terpenuhi. Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menguji pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan.

4. Menguji pengaruh insentif non finansial terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji pengaruh tidak langsung insentif finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Menguji pengaruh tidak langsung insentif non finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi pada khasanah ilmu pengetahuan terkait dengan kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia sehingga memiliki kepuasan kerja yang baik dan kinerja yang tinggi.