

Pada saat persaingan antar perusahaan semakin tinggi, seperti pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasional perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global (Gibson, et al, 2004).

Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Seperti yang dituliskan Andrianto (2001 : 20) ada beberapa syarat yang harus diperhatikan perusahaan dalam penempatan kompensasi, yaitu sebagai berikut; (1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal; (2) Kompensasi harus dapat mengikat; (3) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja; (4) Kompensasi

Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya. Beberapa terminologi yang perlu dimengerti berkaitan dengan program kompensasi adalah : upah (*wage*), gaji (*salary*), insentif (*incentive*), tunjangan (*benefit*) dan fasilitas (*perquisites*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Leap and Crino (1993, dalam Syaifullah (2005: 10)) yaitu:

- a. Upah (*wages*), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan
- b. Gaji (*salary*), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja), yang umumnya diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf profesional, dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
- c. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).
- d. Tunjangan (*benefit*), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah : asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan

- e. Fasilitas (*perquisites*), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi

Penggunaan dan penerapan penghargaan (kompensasi) yang tepat dan efektif akan memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi. Bila pemberian kompensasi diberikan secara benar dan tepat sasaran maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Sebagai seorang pegawai/karyawan yang bekerja di sebuah organisasi, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi, kekuatan atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan imbalan/kompensasi yang menjadi hak setiap karyawan, menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan individu, sebagaimana pendapat para psikolog yang menyatakan bahwa individu mempunyai banyak kebutuhan, tetapi hanya sebagian yang dapat secara langsung dipuaskan dengan uang, sedangkan kebutuhan lainnya dapat dipuaskan secara tidak langsung dengan uang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1996, imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai baik secara langsung atau tidak langsung.

Dengan demikian tidak diragukan lagi bahwa kompensasi dalam bentuk uang masih tetap merupakan motivator paling penting, untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tepat, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu kebijakan yang dapat diambil adalah pemberian kompensasi insentif (*incentive*) yang merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya). Semakin tersedianya desain kompensasi insentif akan mengakibatkan motivasi kinerja manajerial yang semakin tinggi (Adli, 2001).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.” (Susilo, 2002: 28). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para

karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakan yang tidak memenuhi syarat. Berikut cara sederhana untuk menilai kinerja perorangan Prawirosentono (1999: 193), sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \text{kemampuan (kapasitas)} + \text{motivasi}$$

Jadi telah dijelaskan di muka bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik. Dan salah satu hal yang menjadi motivasi pegawai dalam bekerja adalah imbalan atau kompensasi yang akan mereka dapatkan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah mereka berikan.

Dengan melihat latar belakang masalah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan tema utama mengenai pengaruh kompensasi insentif pada motivasi dan kinerja dengan mengadopsi model kerangka berfikir dari penelitian sebelumnya oleh Muljani (2002).

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi insentif berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi insentif pada motivasi kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memperdalam kemampuan serta mempertajam analisis dalam memecahkan masalah manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan khususnya yang berhubungan dengan masalah pengaruh kompensasi insentif pada motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data-data empiris sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih mendalami arti penting dari pemberian kompensasi insentif dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan topik manajemen sumberdaya manusia