

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting untuk dipertahankan dalam suatu perusahaan. Penting bagi karyawan jika memiliki rasa aman, nyaman dan puas di dalam lingkungan kerja. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan maka dari itu perusahaan perlu menjaga dan memberikan apresiasi terhadap karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja maka kinerjanya akan meningkat sehingga mereka akan memiliki komitmen yang tinggi dan lebih produktif dalam pekerjaannya.

Dengan berjalannya jaman dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, maka antar perusahaan akan bersaing dalam hal apapun yang dimiliki oleh perusahaan itu, seperti kualitas sumber daya manusia ataupun produk perusahaan tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan perusahaan tersebut. Dengan begitu, akan meningkat juga keuntungan yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang dialami karyawan merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan tersebut bertahan lama di perusahaan.

Dengan kemudahan jaman sekarang perusahaan dalam negeri dituntut untuk lebih baik daripada perusahaan lainnya. Ditambah dengan era globalisasi ini, persaingan dalam dunia bisnis akan meningkat karena kemudahan perusahaan asing yang masuk ke dalam Indonesia. Dalam era globalisasi ini juga perusahaan

dalam negeri dituntut untuk lebih maju dalam hal teknologi dan kemampuan karyawan suatu perusahaan. berbagai cara untuk memikat para karyawan atau kandidat baru.

Menurut Richard, Robert & Gordon (2012:312), kepuasan kerja memiliki pengertian yaitu suatu perasaan pada diri karyawan tersebut yang berhubungan yang melibatkan pribadinya dan pekerjaannya. Salah satu faktor krusial yang diperlukan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Produktivitas perusahaan berjalan beriringan dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi. Jika karyawan mecicipi pekerjaan mereka menyenangkan, maka mereka akan lebih setia dan memberikan perjuangan yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Selain produk, perusahaan memiliki aset penting lainnya yaitu karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang esensial jika perusahaan ingin mencapai hasil produktivitas yang tinggi.

Karyawan merupakan tenaga kerja yang utama dalam suatu perusahaan. Maka perusahaan harus menjaga dan menumbuhkan serta memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial ataupun secara non finansial serta berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.

Karyawan juga merupakan seseorang yang memiliki posisi dan kewajiban penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal pribadi yang dirasakan oleh karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama. Maka dari itu suatu perusahaan perlu untuk memberikan fasilitas dan suasana kerja yang

menyenangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan fasilitas bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya. Jika kepuasan kerja tercapai, selain usaha yang maksimal karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan cenderung bekerja dengan terpaksa dan tidak mencapai hasil yang diharapkan atau hasil yang maksimal. Perusahaan juga akan mengalami kesulitan menahan karyawan dalam jangka waktu yang lama. Jika tingkat pergantian karyawan cenderung tinggi, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam operasional. Menurut Robbins & Judge (2015:181-182), kepuasan kerja karyawan memiliki enam faktor yang mempengaruhi yaitu kondisi pekerjaan, gaji, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan keseluruhan aspek dalam pekerjaan itu.

Insentif merupakan suatu bentuk bonus atau penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial yang diterima oleh karyawan atas suatu pencapaian pada kinerjanya. Pemberian insentif ini merupakan suatu hak yang dimiliki karyawan diluar gaji pokoknya. Tujuan dari pemberian insentif ini agar ke depannya karyawan dapat menjaga dan menumbuhkan kinerjanya di masa depan dan juga tumbuh rasa dihargai atas kinerjanya. Dengan adanya insentif ini, karyawan akan merasa lebih terdorong untuk memberikan segala yang terbaik bagi perusahaan. Besar kecilnya gaji, *training*, lingkungan kerja, manajemen perusahaan merupakan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya peranan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memikirkan berbagai cara untuk menarik hati karyawan baru. Salah satu caranya adalah pemberian insentif yang dapat menarik perhatian karyawan. Karyawan akan semakin tertarik dan bertahan lama dalam sebuah perusahaan jika insentif yang diberikan juga semakin tinggi. Tingkat pemberian insentif yang tinggi juga dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan melihat banyak kesejahteraan hidup yang tidak selalu terpenuhi jika hanya mengandalkan gaji pokok per bulan.

Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), motivasi kerja adalah suatu kekuatan positif yang ada di dalam diri maupun diluar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku sesuai dengan tujuan dan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rivai (2015:607), motivasi adalah sebuah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah atau bahkan tidak memiliki motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya setiap manusia perlu memiliki motivasi dalam menjalani hidup. Jika pekerjaan yang sedang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan atau bidang karyawan tersebut maka menjadikan seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi, begitu juga jika pekerjaan tersebut tidak menarik menurut pribadi tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sulit diatur dan tidak bersemangat dalam pekerjaan. Motivasi kerja merupakan salah satu syarat atau

jaminan dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memperoleh keuntungan.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 19 Januari 2022 terhadap beberapa karyawan swasta, harapan masing-masing perusahaan kepuasan kerja yang diraih ada di dalam skala tertinggi yaitu skala 5. Karyawan PT A memiliki kepuasan kerja dalam skala 2. Tidak adanya kenaikan gaji dan pendapat yang tidak didengar oleh atasan yang bersangkutan merupakan faktor karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal yang sama dirasakan oleh karyawan PT B, kepuasan kerja yang dirasakan ada dalam skala 3. Hal ini disebabkan karena tidak adanya kenaikan gaji dalam 2 tahun terakhir.

Sedangkan bagi karyawan PT C, skala kepuasan kerja yang dirasakan ada dalam skala yang cukup tinggi yaitu skala 4. Karyawan PT C merasa tidak memiliki tekanan baik dalam pekerjaan ataupun dari atasannya. Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman juga merupakan faktor yang mendukung kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT C.

Penelitian ini dilakukan karena ingin mengidentifikasi apakah insentif finansial, insentif non finansial serta motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan harapan agar pembaca dan perusahaan dapat memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan agar dapat melakukan penilain dan banyak sekali langkah untuk dapat memfasilitasi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL DAN**

MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

1.2. Perumusan Masalah

Berikut merupakan rumusan masalah yang peneliti jabarkan berdasarkan penjelasan yang berada di latar belakang:

1. Apakah insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah insentif non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai

berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berkontribusi bagi bidang ilmu pengetahuan dan praktek yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan terkait dengan insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

2.1. Penelitian ini dapat berguna untuk memberikan gambaran tentang pengaruh insentif finansial, non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2.2. Dapat memberikan saran atas tantangan yang dihadapi perusahaan terutama tantangan terkait insentif finansial, non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.3. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat terhadap perkembangan kepuasan kerja karyawan khususnya yang terkait dengan insentif finansial, non finansial dan motivasi kerja.

1.5. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan kerangka teoritis mengenai insentif finansial, non

finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, model penelitian dan penjelasan teori tentang pengaruh insentif finansial, non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dipaparkan tentang waktu dan wilayah penelitian yang berada di Kota Jabodetabek dan penelitian dilakukan dari bulan Oktober sampai November 2021, jenis penelitian yang diteliti merupakan penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan kuesioner penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja dalam suatu perusahaan, pada penelitian ini sampel merupakan karyawan yang berlokasi di Jabodetabek. Pada bagian ini juga terdapat definisi operasional dari masing-masing variabel, instrument penelitian, dan teknik analisis data menggunakan SmartPls. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *Convenience sampling* yaitu teknik pemilihan sampel dengan cara yang bebas dalam anggota populasi tersebut. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis. Uji normalitas akan dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Analisa regresi untuk menunjukkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh akan

dihubungkan dengan teori yang telah ada dan penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil analisis data yang telah diteliti, pengungkapan keterbatasan yang dialami peneliti selama melakukan penelitian dan saran perbaikan penelitian ini dan untuk penelitian yang akan datang.

