

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PROMOTION PADA PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT

Muhammad Irwansyah Hasibuan

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan PT.Mitsubishi Rantau dengan sampel 43 Karyawan (sesus)dengan menggunakan Rendom Sampling menggunakan SPSS 20. menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 254,459 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,226. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} ($254,459$) > F_{tabel} (2,22) pada alpha 5% maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel insentif finansial dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel insentif financial sebesar 3,302 dan sanksi sebesar 5,095 dengan nilai signifikan untuk masing-masing variabel independen (0,002); (0,000). Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = 43$ sebesar 1,681. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($2,306 > 1,681$); ($5,095 > 1,681$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif Nonfinansial dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R sebesar 0,963 sama dengan 96,3% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel insentif finansial dan sanksi terhadap Kepuasan Kerjacukup erat. Besarnya nilai koefisien determinasi 0,927 atau sama dengan 92,7%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 92,7% menegaskan bahwa Kepuasan Kerja dapat dijelaskan melalui variabel insentif finansial.

Kata Kunci: *Kepuasan, Insetif Finansial, Insetif Non Finansial.*

PENDAHULUAN

Kepuasan Kerja Karyawan merupakan sikap Karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan Karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan Karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan Karyawan adalah respon Karyawan terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh Karyawan. Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi Insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Insentif non finansial dapat dipahami berupa *jobenrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan,

promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya.

Dari Latar belakang masalah yang terjadi penulis melakukan penelitian pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT dengan melibatkan Sales Promotion yang ada di perusahaan tersebut. Dimana Kepuasan Kerja organisasi tentu tidak akan terlepas dari pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial, Mengingat bahwa pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan dalam suatu instansi atau organisasi itu penting.

Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi dalam permasalahan ini mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT.

Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT.

Rumusan Masalah

Bagaimana Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT ?

Bagaimana Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT?

Bagaimana pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pemberian Insentif dan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT.

Untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT. Untuk mengetahui pengaruh pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT.

Manfaat Penelitian

1. Bagi PT.MITSUBISHI

RANTAUPRAPAT, sebagai bahan masukan dan memberikan pemikiran yang berharga mengenai pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial erat kaitannya dengan Kepuasan Kerja karyawan.

2. Bagi peneliti, sebagai wadah untuk mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menjadi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.

Kepuasan Kerja

Menurut Anas K. (2013) kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Anugrah, Y. H. (2013) kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendapat lain juga dikemukakan Nugroho (2013) yaitu, kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, maka dari itu kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Insentif Finansial

Teori yang dikemukakan Maslow mengenai teori humanistik dan aktualisasi diri yang memaparkan bagaimana cara manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Al-Nsour, 2012). Berdasarkan teori humanistik dan aktualisasi diri diperoleh dua variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu insentif finansial dan lingkungan kerja.

Two Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang di dalamnya pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (*motivator*) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan yang tergolong dalam insentif non finansial (Robbins, 2010:112). Berdasarkan teori tersebut dapat diperoleh variabel insentif non finansial sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2003:117). Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Ali Erbas, 2012), Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2009). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone, dkk. 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh

penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja

(Al-Nsour, 2012). Manullang (2001;150)

memaparkan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah sebagai berikut. Pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan.

Insentif Non Finansial

Insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentukbentuk penghargaan lainnya. Silvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan. Hipotesis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini, diduga bahwa:

Pemberian Insentif Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT Insentif Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT

METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT sebanyak 43 orang. Menurut Sugiyono (2006) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan Bagian Sales Promotion Pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT **berjumlah 43 orang**. Adapun *metode sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti. Metode Analisis Regresi Linier Berganda Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dalam analisis regresi berganda ada tiga jenis kriteria ketepatan, yaitu:

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t_{hitung}) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, $\alpha = 5\%$

Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak $\alpha = 5\%$.

Uji Simultan (F_{hitung})

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq b_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima $\alpha = 5\%$

Jika nilai $F_{hitung} < nilai F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak $\alpha = 5\%$

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan nilai R^2 yang tinggi berkisar antar 0,7 sampai R^2 yang digunakan adalah nilai adjusted R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R^2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan.

HASIL ANALISIS

Karakteristik Responden Penelitian ini yaitu:

Berdasarkan Usia.

Komposisi responden menurut kelompok usia secara rinci berikut ini : Berdasarkan Tabel 1.mengenai karakteristik responden berdasarkanusia paling dominan dalam **Tabel 1. Deskripsi Usia Responden** penelitian ini antara usia 33-38 tahun sebanyak 17 orang atau 39,5% dan responden terkecil antara usia 39-44 tahun sebanyak 3 orang atau 6,9%.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 28 orang atau 65,1% dan responden terkecil antara jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 34,8%.

Pendidikan Terakhir karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan dalam penelitian ini adalah sarjana sebanyak 32 orang atau 74,1% dan responden terkecil adalah pendidikan terakhir diploma dan SMU sederajat masing-masing sebanyak 17 orang atau 39,5% dan 3 orang atau 6,9%.

Sumber : Data Diolah (2015)

Tabel 5. Deskripsi Lama Bekerja Res ponden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-7 tahun	14	32,5%
2	8-15 tahun	39	90,6%
Jumlah		43	100

variabel independen insentif nonfinansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel jaminan hari tua merupakan jaminan hari dapat memberikan kepuasan Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan ,Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi ,Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

KESIMPULAN

Secara parsial bahwa variabel intensif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT.MITSUBISHI RANTAUPRAPAT.

Secara parsial bahwa variabel insentif nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT.MITSUBISHIRANTAUPRAPAT.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan PT.MITSUBISHIRANTAUPRAPAT sebaiknya meningkatkan pemberian insentif finansial tegas melalui sikap dan tindakan pimpinan dalam mengarahkan bawahan dengan melibatkan kerjasama seluruh pegawai dan partisipasinya, Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya

bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun akan memberikan kinerja yang baik.

2. Perusahaan PT. MITSUBISHI RANTAUPRAPAT memberikan Karyawan Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti memperhatikan kepuasan kerjakaryawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya.

3. Pimpinan PT.MITSUBISHIRANTAUPRAPAT memperlakukan Karyawan dengan kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, agar kinerja karyawan lebih baik dan kepuasan kerja tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

A.H Puapowarsito, MBA, Ph.D. 2008. **Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS**, Bandung, Humaniora.

Manullang. 2001. **Dasar-Dasar Manajemen**. Yogyakarta: Gajah Mada University.

Mustapha, Noraaini. (2013). The Influence of Financial Reward on Job Satisfaction

Pariapura, Diatmika. (2013). **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), pp: 1-13.

Putri, Desi, K. (2013). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang**. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), pp: 192-198.

Rivai, Veithzal, dan Sagala, Jauvani. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen, P. 2010. **Manajemen. Edisi Kesepuluh**. Jakarta: Erlangga.