

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seorang individu akan bekerja untuk mendapatkan uang atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji atau upah merupakan bentuk kompensasi sebagai pembayaran atas pengorbanan yang diberikan seorang karyawan bagi perusahaan. Hal ini senada dengan pernyataan Dessler (2017) yang mendefinisikan kompensasi sebagai sebuah hal dalam wujud bayaran yang diberikan bagi karyawan dan hal lain yang berkaitan dengan karyawan. Ini menunjukkan kompensasi memiliki arti yang luas dari pada upah atau gaji dimana kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial (seperti insentif) secara langsung maupun non finansial (seperti penghargaan) yang diberikan tidak secara langsung.

Pemberian kompensasi dalam bentuk insentif maupun penghargaan merupakan hal yang baku yang harus dilakukan sesuai ketentuan baik itu pada organisasi formal maupun non formal (informal). Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di Pasal 61 ayat 1 A yaitu “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud pada 61 ayat 1 huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh”. Berdasarkan hal tersebut maka kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk dipenuhi dalam konteks hubungan kerja kedua belah pihak.

Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk insentif dan penghargaan. Kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi dalam bentuk insentif maupun penghargaan yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi karyawan maupun bagi organisasi. Insentif dan kompensasi yang baik memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Alkandi *et al.*, 2023); peningkatan kepuasan kerja (Abd *et al.*, 2022); menurunkan 75% angka *turnover*, meningkatkan 48% citra perusahaan, dan meningkatkan 62% hubungan diantara karyawan (Yamoah, 2013).

Pemberian insentif dan penghargaan kepada karyawan harus sesuai dengan peraturan atau undang-undang yang baku. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pihak manajemen atau perusahaan. Ketidakmampuan sebuah perusahaan untuk memberikan insentif maupun penghargaan dengan adil akan berdampak buruk bagi perusahaan dalam berbagai bentuk seperti meningkatnya tindakan kecurangan (Khaminah *et al.*, 2021); meningkatnya perilaku kontraproduktif (Larkin dan Pierce, 2015); menurunnya disiplin kerja (Prasetyo *et al.*, 2021); hingga meningkatnya tindakan kriminal seperti pencurian (Ciciora, 2012); dan korupsi (Hanapiyah *et al.*, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa insentif dan penghargaan memberikan pengaruh yang positif maupun negatif terhadap sebuah perusahaan. Positif maupun negatif dari pemberian insentif dan penghargaan tergantung atau dipengaruhi oleh seberapa baik atau seberapa besar sebuah perusahaan mampu memberikan insentif dan penghargaan bagi karyawannya. Pada perusahaan yang termasuk dalam kategori perusahaan informal, ketidakmampuan

perusahaan untuk memberikan insentif dan penghargaan dengan baik akan meningkatkan tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja. Penelitian Prasetya (2015) memberikan bukti nyata pengaruh kompensasi yang terdiri dari insentif dan penghargaan terhadap kecurangan karyawan BMT. Sebaliknya, penelitian Mughniyati (2021) pada karyawan UMKM membuktikan bahwa kompensasi dalam bentuk insentif dan penghargaan yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Sesuai dengan tujuan, perusahaan selalu menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat distimulasi melalui pemberian kompensasi dalam wujud insentif dan penghargaan yang baik atau besar. Namun pada kenyataannya, tidak semua perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan insentif dan penghargaan sesuai yang pemerintah daerah undangkan. Sebagai informasi, data BPS diketahui bahwa rata-rata insentif atau upah/gaji bersih per bulan dari karyawan perusahaan sektor informal pada tahun 2022 sebesar Rp 1.806.792 di luar penghargaan lain yang mampu perusahaan berikan (BPS.go.id, 2022). Besarnya gaji atau upah bersih karyawan tersebut tentunya tidak sama antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Hal ini berkaitan dengan kemampuan finansial, kinerja serta keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa pihak manajemen telah berhasil melakukan pengelolaan SDM dengan baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan dalam memberikan insentif dan penghargaan yang baik serta

menciptakan karyawan puas saat bekerja (Alkandi *et al.*, 2023). Peran insentif dan penghargaan serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dipahami dengan baik oleh pihak manajemen CV. Sawung Seto.

CV. Sawung Seto adalah sebuah perusahaan privat yang bergerak dalam industri peternakan ayam petelur yang terletak di Dusun Widodomartani, Ngemplak, Area Sawah, Sleman, Yogyakarta. Untuk meningkatkan hasil produksi melalui kebijakan peningkatan kinerja karyawan, pihak manajemen CV. Sawung Seto melakukan beberapa hal seperti memberikan gaji, bonus, tunjangan yang disesuaikan dengan hasil kerja. Pihak manajemen CV. Sawung Seto juga memberikan penghargaan bagi karyawan secara adil atas prestasi kerjanya. Berkaitan dengan membangun kepuasan kerja, pihak CV. Sawung Seto menempatkan karyawan pada pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Selain itu, pihak manajemen CV. Sawung Seto juga membangun komunikasi dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun hubungan antar karyawan. Kepuasan kerja karyawan diusahakan pihak manajemen CV. Sawung Seto dengan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Hal-hal yang berhubungan dengan insentif dan penghargaan dalam rangka menciptakan kepuasan dan kinerja karyawan CV. Sawung Seto menjadi semakin tinggi tentunya perlu dibuktikan secara empiris. Apakah aktivitas pengelolaan organisasi melalui kebijakan insentif dan penghargaan yang telah dilakukan manajemen CV. Sawung Seto secara nyata mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan CV. Sawung Seto.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem insentif dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah sistem insentif dan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Penelitian

Peneliti membuat batasan agar penelitian yang diteliti menjadi lebih fokus dimana variabel yang diteliti sesuai dengan penelitian Alkandi *et al.*, (2023) sebagai berikut:

1. Insentif dan penghargaan. Insentif didefinisikan sebagai alat yang digunakan oleh kepemimpinan organisasi untuk mengenali dan memberikan kompensasi terstruktur untuk tim masing-masing (Alkandi *et al.*, 2023). Penghargaan didefinisikan sebagai pemberian organisasi kepada karyawan secara finansial maupun non-finansial atas jasa yang telah karyawan sumbangkan bagi perusahaan (Alkandi *et al.*, 2023).
2. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kombinasi faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang membuat seseorang sampai pada

kesimpulan bahwa mereka bahagia dalam pekerjaannya (Alkandi *et al.*, 2023).

3. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gagasan tentang hasil, pencapaian tujuan dan aspek ekonomi dari efisiensi dan efektivitas (Alkandi *et al.*, 2023).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan referensi bagi ilmu pengetahuan dan peneliti selanjutnya mengenai dampak

kebijakan insentif dan penghargaan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar pengembang penelitian yang lebih kompleks dengan melibatkan lebih banyak variabel penelitian yang relevan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam rupa informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan melalui peran pemberian insentif dan penghargaan. Pada tahap selanjutnya, pihak manajemen dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pemberian insentif dan penghargaan.

1.6.Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup pembahasan mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini mencakup kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

