

**DAMPAK INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL, MOTIVASI
KERJA, DAN JAMINAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN USIA MILENIAL**

Fitri Ardianingsih

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email: fitriardianingsih6@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui adanya dampak dari insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja, dan jaminan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan berusia milenial di rantauprapat. Penelitian ini mengambil sampel sejumlah 30 responden karyawan usia milenial di area rantauprapat. Jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi karena kurang dari 30 responden, sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian poplasi. Terdapat 10 pertanyaan yang akan diukur menggunakan skala linkert 5 poin. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi literatur. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan metode analisis faktor menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu manajemen perusahaan dalam pengelolaan kepuasan kerja karyawan usia milenial agar karyawan lebih bertahan lama pada perusahaan.

Kata Kunci: Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Jaminan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This article aims to determine the impact of financial incentives, non-financial incentives, work motivation, and job security on job satisfaction for millennial employees in rantauprapat. This study took a sample of 30 millennial employee respondents in the rantauprapat. The number of samples used is the same as the total population because there are less than 30 respondents, so this study belongs to the category of population research. There are 10 questions that will be measured using a 5-point Linkert scale. The method of data collection was done through observation, questionnaires, and literature studies. The data that has been collected was analyzed using the factor analysis method using SPSS 22. The results showed a positive impact on employee job satisfaction and could help company management in managing millennial age employee job satisfaction so that employees last longer in the company.

Keywords : *Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Work Motivation, Job Security, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau sebaliknya bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh

para karyawannya (Siagian & Khair, 2018). Menurut Edy (2016) kepuasan kerja karyawan merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas (Erbasi & Arat, 2012). Menurut Nugroho et al. (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Membahas kepuasan kerja tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Banyak hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah insentif finansial. Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2010) menemukan bahwa pemberian insentif sangat berhubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan selain insentif finansial juga dipengaruhi oleh insentif non finansial dan motivasi kerja pada karyawan (Giantari & Riana, 2017).

Insentif finansial memiliki efek kuat terhadap kepuasan kerja dan diiringi oleh adanya pengaruh positif insentif non finansial terhadap kepuasan kerja (M. S. P. Hasibuan, 2014). Rivai (2005) mendefinisikan insentif non finansial merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2011) insentif non finansial berupa job enrichment, liburan, posisi kerja yang tepat dan promosi. Penelitian yang dilakukan oleh Idris (2013) menyimpulkan bahwa insentif non finansial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor lainnya, yaitu motivasi tinggi akan membuat karyawan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi Bemana *et al.* (2013). Penelitian Jehanzeb *et al.* (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan merasakan bahwa kesulitan pekerjaan terutama untuk mencapai target yang ditetapkan tidak sebanding dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak puas yang akhirnya berpengaruh pada rendahnya disiplin dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Rendahnya kedisiplinan karyawan ditunjukkan dari sikap karyawan yang datang terlambat melebihi jam masuk kerja. Karyawan kurang memerhatikan tugas dan peran yang harus diselesaikan, ini disebabkan karena peran pimpinan dan supervisor yang masih kurang dalam memotivasi dan memberikan pengarahan kepada karyawan, selain daripada itu kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap kerjasama team dan pemberian motivasi untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan sangat kurang sehingga masing-masing karyawan lebih mementingkan target pribadi dibandingkan dengan target dan tujuan bersama dari unit pemasaran.

Menurut (Constanza et al., 2007), tingkat kepuasan kerja karyawan berusia milenial jika dibandingkan dengan generasi yang lebih tua adalah lebih rendah. Fenomena saat ini adalah bahwa sebagian besar dari karyawan berusia milenial mendambakan perusahaan yang memiliki fleksibilitas pada jam kerja, memberikan kesempatan untuk berkreaitivitas agar berkontribusi kepada perusahaan. Bagi perusahaan yang bergerak pada industri kreatif atau perbankan, karyawan berusia milenial akan menjadi keuntungan namun tidak dengan beberapa perusahaan konvensional. Menurut Lieber (2010), karyawan berusia milenial memiliki pandangan tertentu terhadap pekerjaan karena perbedaan antara generasi ini menyebabkan pandangan, persepsi, pengalaman, pendekatan dan penciptaan kebutuhan

yang berbeda di dalam lingkungan perusahaan. Perbedaan ini yang menjadi tolak ukur mereka terhadap ukuran kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan peneliti di latar belakang maka rumusan masalah: 1) Apakah insentif finansial berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial? 2) Apakah insentif non finansial berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial? 3) Apakah motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial? 4) Apakah jaminan kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial? Tujuan dari studi ini adalah: 1) Untuk menguji dampak insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. 2) Untuk menguji dampak insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. 3) Untuk menguji dampak motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai manfaat seperti: 1) Secara Teoritis diharapkan hasil penelitian ini menyumbang manfaat untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi milenial. 2) Dari tinjauan praktis diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang dampak insentif finansial, non finansial, motivasi kerja, dan jaminan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Surabaya.

KAJIAN TEORI

1. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah suatu teknik interdependensi, dimana tidak ada pembagian variabel menjadi variabel bebas dan variabel terikat tergantung dengan tujuan utama yaitu mendefinisikan struktur yang terletak di antara variabel-variabel dalam analisis. Analisis ini menyediakan alat-alat untuk menganalisis struktur dari hubungan interen atau korelasi yang di antara sejumlah besar variabel dengan menerangkan korelasi yang baik antara variabel, yang diasumsikan untuk merepresentasikan dimensi-dimensi dalam data (Hair, 2010).

2. Kepuasan Kerja

Robbins (wibowo, 2016, P.415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

3. Insentif Finansial

Menurut Hasibuan (2003:117) insentif finansial merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Pemberian insentif finansial ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

4. Gaji

Hasibuan (1999:133) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodeik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Simamora (2004:445) dalam bukunya menyatakan “Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

5. Kompensasi

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

6. Bonus

Jenis kompensasi finansial lainnya yaitu berupa pemberian bonus. Pembeian bonus kepada karyawan bermaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

7. Insentif Non Finansial

Rivai (2005) mendefinisikan insentif non finansial merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2011) insentif non finansial berupa job enrichment, liburan, posisi kerja yang tepat dan promosi.

8. Job Enrichment

Pengayaan Pekerjaan (job enrichment) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan (Dian Wijayanto, 2012, p144).

9. Liburan

Libur dari aktivitas pekerjaan yang padat dapat membuat pikiran kembali segar dan terhindar dari stress terhadap tumpukan pekerjaan dan jenuh yang melanda, serta mental yang sehat (Anonim, 2019).

10.Promosi

Menurut Siagian dalam Faysica, Tewel, & Walangitan, (2016) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

11.Motivasi Kerja

Menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh A.A Prabu Mangkunegara (2005:94) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

12.Tanggung Jawab

Menurut Burhanudin (2000) tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Memiliki kemampuan bertindak independen, mampu melihat perilaku dari segi konsekuensi atas dasar sistem nilai.

13.Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

14.Jaminan Kerja

Di Indonesia hal ini dapat dilihat pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta diperkuat dengan Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan langkah awal dalam memberikan landasan hukum penyelenggaraan jaminan sosial. ILO (*International Labour Organization*) yang merupakan salah satu dari Badan PBB, juga memberikan pengertian jaminan sosial (*Social Security*) secara luas yaitu *Social Security* pada prinsipnya adalah

sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan (Husni, 2005).

15. Keselamatan Kerja

Menurut Sinambela (2017:365) “Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.”

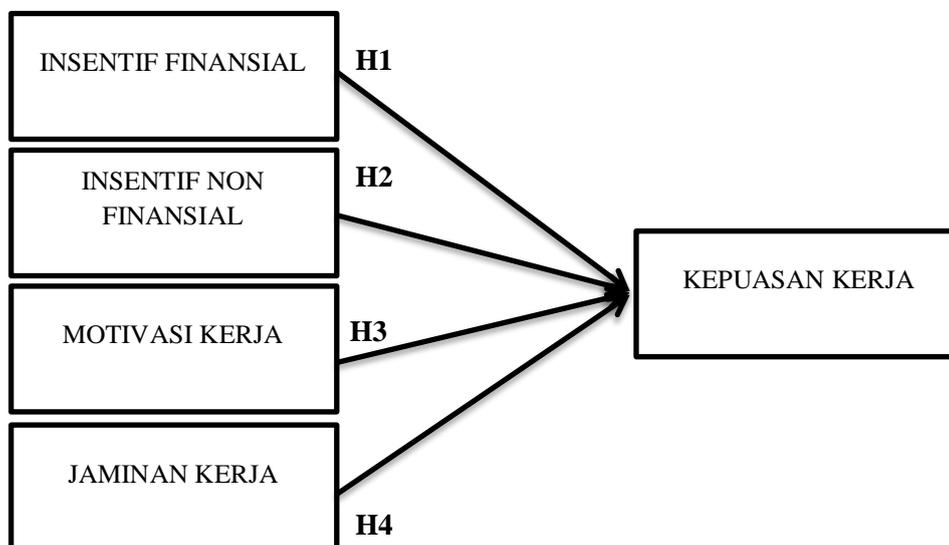
16. Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan (JKN) adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan (DJSN, 2021).

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

- H1: Insentif finansial berdampak terhadap kepuasan kerja
- H2: Insentif non finansial berdampak terhadap kepuasan kerja
- H3: Motivasi Kerja berdampak terhadap kepuasan kerja
- H4: Jaminan kerja berdampak terhadap kepuasan kerja



METODE

1. Responden

Karyawan PT. Pelita Harapan, Surabaya sebanyak 30 responden wanita dan pria. Responden wanita 30 orang dan pria 20 orang. Umur responden antara 25-30 tahun.

Faktor Demografik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Pria	20	40
Wanita	30	60
Jumlah	50	100
Usia		
25-27	25	50
28-30	25	50
Jumlah	50	100
Status Pernikahan		
Single	30	60
Menikah	20	40
Jumlah	50	100
Pendidikan		
Diploma	15	30
Sarjana	35	70
Jumlah	50	100
Masa Kerja		
1 s/d 5	35	70
6 s/d 10	15	30
Jumlah	50	100

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dilakukan analisis yang kemudian bisa ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pelita Harapan, Surabaya yang berjumlah 50 orang berusia milenial (antara 25-30 tahun).

Sampel dapat diketahui menggunakan berbagai teknik. Namun, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3. Variabel Penelitian

Variabel sebagai objek penelitian dengan nilai karakteristik subjek dari waktu ke waktu (Suliyanto, 2018: 124-127).

Variabel yang diteliti adalah variabel independen/bebas (X) yang akan mempengaruhi ukuran besar kecilnya variabel lain. Dalam studi ini variabel bebasnya adalah insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja, dan jaminan kerja. Variabel dependen/terikat (Y) adalah variabel yang akan dipengaruhi oleh variabel independen. Yang dimaksud dengan variabel dependen dalam studi ini adalah kepuasan kerja.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis faktor menggunakan SPSS 22. Metode analisis faktor merupakan metode yang bertujuan untuk mereduksi data menjadi beberapa indikator yang penting dalam sebuah variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang sudah ada dianalisis menggunakan metode analisis faktor untuk melihat dampak insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja, dan jaminan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan usia milenial. Berikut hasil analisis data yang relevan:

1. Prosedur Analisis Faktor

Dalam menentukan peranan indikator dalam menentukan faktor-faktor yang dipilih dan berpengaruh dalam kinerja karyawan, maka perlu dilakukan analisis faktor dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. *Uji Total Variance Explained*

Menggambarkan jumlah faktor yang mungkin terbentuk. Melihat jumlah faktor yang terbentuk harus terlebih dahulu memperhatikan nilai *eigenvalue*. Faktor dikatakan terbentuk apabila nilai *eigenvalue* > 1. Jumlah nilai *eigenvalue*, selalu diurutkan dari nilai yang terbesar hingga yang terkecil (Santoso, 2015:83).

b. *Communalities*

Kemampuan indikator dalam menjelaskan faktor dapat dilihat dari nilai *Communalities*. Menurut Santosos (2015:82), semakin besar nilai *Communalities* maka semakin tinggi peranan indikator dalam menjelaskan faktor yang terbentuk.

c. *Uji Component Matrix*

Penentuan indikator dalam membentuk faktor dapat dilihat dari perbandingan besarnya nilai korelasi pada setiap baris (Santoso, 2015:84).

d. *Uji Rotated Component Matrix*

Proses pembentukan faktor oleh indikator pembentukannya dapat dilihat dari hasil uji *Rotated Component Matrix*. Sebuah indikator dinyatakan berperan sebagai pembentuk faktor ditunjukkan oleh nilai loading factor tertinggi.

e. *Uji Component Transformation Matrix*

Component Transformation Matrix berfungsi untuk membuktikan besarnya nilai korelasi dari faktor yang terbentuk (Santoso, 2015:87).

2. Faktor yang Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Penentuan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa tahapan pengujian yaitu uji instrument dan analisis faktor. Setelah dilakukan beberapa pengujian maka akan didapatkan hasil faktor yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Uji Instrumen

Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan 0,05. Hasil rekapitulasi uji validitas dalam penelitian ini. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi

dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan studi ini adalah:

- a. Insentif finansial berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial PT. Pelita Harapan, Surabaya.
- b. Insentif non finansial berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial PT. Pelita Harapan, Surabaya.
- c. Motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial PT. Pelita Harapan, Surabaya.
- d. Jaminan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial PT. Pelita Harapan, Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Antara, M. (2006). *Bahan Ajar Mata Kuliah Metode Penelitian Agribisnis*. Denpasar: Program Studi Magister Agribisnis, Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- [2] DJSN. (2021). *Jaminan Kesehatan*. <https://www.djsn.go.id/sjsn/program-sjsn/jaminan-kesehatan>.
- [3] Gunawan, I Gede Agus Surya dan Dewi, AA Sagung Kartika. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 11, 2020 : 3469-3489. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p03>.
- [4] Hair *et al.* (2010). *Multivariate Data Analysis, 7th Ed.* Prentice Hall.
- [5] Hasibuan, M. I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt. Mitsubishi Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.702>.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Nugroho, B., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*.
- [8] Pudjiastuti, SB Diah; Ariana, Karen; Wuisan, Dewi. (2022). Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial. *JENIUS*. Vol. 5, No. 2, Januari 2022.
- [9] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.