

ANALISIS PATH PADA INSENTIF, KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Oleh : Helmy Adi Saksana*)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang insentif, kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta pengaruh antar variabel tersebut

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 orang yang merupakan seluruh karyawan yang terdapat di Bank BRI tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan format deskriptif dan dianalisis dengan menggunakan teknik *path analysis*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa,1) intensif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional,3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata.kata kunci: insentif, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Abstract

The aim of this research is to know the description about work training, incentive, work satisfaction, and organizational commitment variable and also to know the influence between those variables in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. in the Branch Office of Malang Martadinata.

This research takes sample for 52 people/respondents, in which all of them are employee in BRI Bank. Data collection conducted by questionnaire that published to all employees. Research method that used in this research was quantitaive research with descriptive format and be analyzed by using path analysis

Research result shows that: 1) incentive variable influenced significantly to the work satisfaction; 2) incentive variable influenced significantly to the organizational commitment; 3) work satisfaction influenced significantly to the organizational commitment.

Keywords: incentive, work satisfaction and organizational commitment.

1. Pendahuluan

1.1.Latar Belakang

Ketatnya persaingan dalam era globalisasi harus direspon dengan menyiapkan karyawan untuk bekerja lebih profesional dan lebih memikirkan kepentingan bisnis serta perusahaan secara makro. Karyawan harus dapat mengembangkan diri, salah satunya melalui program penyempurnaan insentif.

Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup membuat pegawai bekerja dengan

sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kepuasan kerjadan komitmen terbaik. Sebagai imbalannya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai. Tolak ukur pertama bagi pegawai adalah besarnya gaji yang diterima dari perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, maka perusahaan dapat menerapkan insentif. Insentif merupakan penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi supaya produktivitas kerjanya tinggi, (Kadarisman, 2012).

*) Helmy Adi Saksana adalah dosen Polinema

Pemberian insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk memotivasi karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat *progressive*, yaitu sesuai dengan jenjang karir, maka akan memacu kinerja para karyawan agar selalu bekerja optimal. Pimpinan yang adil, bijaksana, dihargai oleh masyarakat, dan perusahaan yang mempunyai nama baik akan membuat karyawan betah serta memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Kaswara dan Santoso, 2008). Seorang karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena terwujudnya kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Komitmen organisasional adalah kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi organisasi dan terus ingin berpartisipasi secara aktif pada organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2008) menyatakan bahwa Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah : Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional.

2.1. Kajian Pustaka

Kajian empiris seperti pada tabel : 1 dibawah ini:

Tabel :1 Kajian empiris

No	Penulis & Tahun	Hasil Penelitian
1	Zaputri (2013)	Terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variable Insentif Material dan Nonmaterial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan
2	Anhar (2002)	Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan PD BPR BKK Boyolali”
3	Chairudin (2010)	Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan Terhadap komitmen kerja karyawan
4	Rogers (2005)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif non financial terhadap kepuasan kerja

Sumber: data diolah

2.2. Pengertian Insentif

Menurut Kadarisman (2012) “insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu “. Sedangkan menurut Hariandja (2002) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*).

Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

2.3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005) kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2006) faktor kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, sedangkan Hasibuan (2003) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut: (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, (3) suasana dan lingkungan pekerjaan, (4) berat ringannya pekerjaan, (5) peralatan yang menunjang, (6) sikap pemimpin dalam kepemimpinan.

2.5. Komitmen Organisasional

Menurut Newstorm dan Davis, (1997). Komitmen organisasional adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Ini mencerminkan kepercayaan karyawan pada tujuan dan misi organisasi, kesediaan untuk memberikan usahanya untuk penyelesaian pekerjaan, dan sebuah niat untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sopiah (2008) bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continue Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada Komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki Komitmen organisasional dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan memiliki Komitmen organisasional dengan dasar *continuance*.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain format deskriptif, jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatori* atau penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan suatu keadaan atau situasi (Notoatmodjo, 2005).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Malang Martadinata yang berpusat di

Jalan Jl. Laksamana Martadinata No. 80 Kota Malang.

3.3. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Malang Martadinata. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Malang Martadinata adalah 52 orang karyawan,

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi secara operasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Variabel	Indikator	Referensi
Insentif (X1)	Bonus (X1.1) Komisi (X1.2)	(Mello,2011)
Kepuasan Kerja (Y1)	Pencapaian (<i>achievement</i>) (Y1.1) Pengakuan (<i>recognition</i>) (Y1.2) Kemajuan (<i>advancement</i>) (Y1,3)	Luthans (2005)&(Steven W. Schmidt, (2013)
Komitmen Organisasional (Y2)	Komitmen Afektif (Y2.1) Komitmen Normatif (Y2.2) Komitmen berkelanjutan (Y2.3)	Meyer dan Allen (1991)

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product*

Moment. Pengujian dilakukan pada level signifikansi 0,05 (5%)

Menurut Sugiyono (2010), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan andal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* pada tingkat $\alpha = 0,60$ atau lebih

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode Dokumentasi, dimana pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2010: 158). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai di PT. Bank BRI Kantor Wilayah Martadinata yang nantinya akan diolah sebagai sumber data sekunder.

3.7. Metode Analisis Data

Analisa data menggunakan Ketepatan Model (*goodness of fit*), dengan menggunakan koefisien determinasi (r^2) total dari dua persamaan, sehingga ketetapan model yang diperoleh dengan rumus : $r^2 \text{ model} = 1 - (1 - r_1^2)(1 - r_2^2)$

4. Hasil Penelitian

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) seluruh pertanyaan pada variabel insentif, kepuasan kerja dan Komitmen organisasional lebih besar dibandingkan r Tabel (0,268) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh

pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* rata-rata seluruh butir pernyataan adalah $0,763 > 0,60$. Maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan butir pernyataan pada variabel insentif, kepuasan kerja dan Komitmen organisasional dinyatakan reliabel, sehingga dapat dilakukan proses selanjutnya.

4.2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

4.2.1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian asumsi disajikan dalam tabel 5.7 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Sig.Z	Kesimpulan
Insentif	0.706	Normalitas Terpenuhi
Kepuasan Kerja	0.290	Normalitas Terpenuhi
Komitmen Organisaional	0.911	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki data dengan sig. Z lebih besar dari nilai alpha 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data pada tiap variabel terdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Linearitas

Hubungan yang mengikuti garis lurus artinya persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi, sedangkan bila berbentuk non linear atau lengkung lebih sesuai digunakan untuk mengadakan eksplanasi. melihat nilai signifikasi dari *Linearity*, apabila nilai signifikasi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi. Sebaiknya apabila nilai signifikasi lebih dari 0,05 maka asumsi linearitas belum terpenuhi yang berarti tidak terdapat hubungan secara linier setiap variabel penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel Eksogen	Varabel Indogen	P-Value	Kesimpulan
Insentif	Kepuasan Kerja	0.000	Linearitas Terpenuhi
Insentif	Komitmen Organisasional	0.000	Linearitas Terpenuhi
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	0.000	Linearitas Terpenuhi

Sumber: Lampiran 15

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan secara linier.

4.3. Hasil Analisis Jalur

Pengujian ketetapan model (Goodness off Fit) menggunakan koefisien determinasi (r^2) total dari dua persamaan. dengan rumus

$$r^2 \text{ model} = 1 - (1 - r^2_1) (1 - r^2_2) = 0,977 \text{ atau } 97,7\%.$$

Dengan demikian model analisis jalur yang dihasilkan dalam pengujian ini memenuhi nilai ketetapan model yang baik karena berada di atas 70%, sehingga model analisi jalur ini layak untuk diinterpretasikan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4. Pengaruh Variabel yng diteliti

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Langsung Melalui Y1	Tidak
X1 terhadap Y1	0.836	-	
		(0.836)x (0.488)=0.407	
X1 terhadap Y2	0.511	(signifikan)	
Y1 terhadap Y2	0.488	-	
Pengaruh Total		0.407+0.511=0.918	

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Pada tabel diatas diperoleh informasi bahwa pengaruh totalnya sebesar 91,8%.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Semakin tinggi persepsi karyawan tentang insentif maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Insentif dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
4. Pengaruh total variabel yang diteliti : 91,8 %.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan diatas hendaknya peneliti selanjutnya perlu mengkaji lebih dalam variable lain seperti karakteristik pekerjaan, dan lain-lain seperti variabel gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, job description, pemberdayaan kerja sebagai variabel terikat maupun variable bebas.

6. Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Aziz, Anhar. 2009. *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Dan Kepuasan Kerja*

- Sebagai Variabel Moderating Di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Unit Terminal Peti Kemas Belawan*. Jurnal UI
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Kaswara dan Santoso. 2008. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kreitner dan Kinicki. 2008. *Organizational behaviour 8th edition*. McGrow Hill International Edition.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: ANDI.
- Nasution, Chairuddin. 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Pakam*. Jurnal USU
- Notoatmojo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Schmidt, Steven W. 2013. *Job Training And Job Satisfaction Survey*. *Journal East Carolina University Vol 4 pp 1-36*
- Rivai, Veithzal. 2006. *Credit Management Handbook: Teori, Konsep, dan Aplikasi Panduan Praktis Mahasiswa, Bankir dan Nasa bah*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.