

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Dalam menghadapi perkembangan zaman yang begitu cepat, perusahaan dituntut konsumen untuk semakin cepat dalam menyediakan barang dan jasanya. Maka dari itu perusahaan perlu untuk meningkatkan keefesiensinan dan keefektifitasan kegiatan operasionalnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat efektifitas perusahaan adalah karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen.

Faktor-faktor untuk meningkatkan efektifitas perusahaan sangat bergantung pada orang-orang yang bertanggung jawab didalam perusahaan, terutama manajer. Untuk dapat menerapkan strategi yang tepat, diperlukan manajer yang profesional dan kompeten dibidangnya. Perencanaan, pengawasan, pengkoordinasian staff sampai kepada evaluasi yang merupakan beberapa fungsi manajer. Maka dari itu, demi mencapai jalannya kegiatan perusahaan yang efektif dan efesien, kinerja manajer dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting yang harus dipertahankan dan ditingkatkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah imbalan, kondisi kerja, relasi antar individu dalam organisasi, kesempatan pelatihan dan pengembangan, kebijakan perusahaan, dan sistem reward. Namun Salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mempertimbangkan imbalan. Imbalan terbukti mempengaruhi langsung kinerja (Aktar *et. Al.*, 2012).

Imbalan dapat dibagi menjadi dua bentuk, yakni finansial dan nonfinansial. Imbalan nonfinansial biasa disebut juga *intangible reward* merupakan imbalan yang tidak berwujud dapat berupa *recognition*, *learning opportunity* dan lainnya, sedangkan imbalan finansial biasa disebut *tangible reward* umumnya berupa reward fisik, yakni gaji, bonus dan sebagainya. Salah satu tujuan individu bekerja adalah untuk memperoleh reward demi memenuhi kebutuhannya. Namun tiap tingkatan hierarki (jabatan) dalam organisasi memiliki tingkat pemenuhan imbalan yang berbeda. Artinya, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi mulai dari kebutuhan mendasar, jika kebutuhan dasar telah terpuaskan, maka akan naik ke tingkat-tingkat kebutuhan selanjutnya. Misalkan pada tingkatan staff, dalam bekerja staff akan berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya seperti gaji, namun staff ini tidak akan berusaha memenehi kebutuhan pada tingkatan selanjutnya, apabila jabatannya tidak naik lebih tinggi. Sedangkan pada posisi yang lebih tinggi, misal manager, pemenuhan kebutuhan seperti gaji sudah terpenuhi, namun pada posisi ini seorang individu akan lebih terpuaskan apabila kebutuhan seperti rasa dihargai dalam perusahaan dipenuhi.

Penelitian ini merupakan bentuk pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Aktar *et. Al.* (2012). Penelitian Aktar *et. Al.* (2012) yang dilakukan di Bangladesh menggunakan 180 pegawai yang diambil secara acak dari 12 Bank sebagai responden. Hasil dari penelitian Aktar *et. Al.* (2012) menunjukkan bahwa imbalan finansial dan nonfinansial memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Aktar juga menyimpulkan bahwa jika hanya menggunakan imbalan finansial **atau** nonfinansial saja secara terpisah tidak cukup untuk meningkatkan performa

pegawai, perusahaan harus dapat memberikan kedua jenis reward ini dan menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam perjanjian kontrak kerja, umumnya yang menjadi dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan pencari kerja adalah imbalan finansial berupa gaji dan tunjangan-tunjangan yang akan diberikan. Bahkan ditetapkan batas minimum untuk pemberian gaji (UMP) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Pasal 89. Namun, seiring berjalannya proses dalam perusahaan, karyawan-karyawan yang berprestasi (menunjukkan kinerja baik) akan diberikan apresiasi lain seperti pujian, ditawarkan untuk mengikuti, dan tawaran-tawaran lain diluar gaji, bonus dan insentif. Namun, diluar imbalan finansial, perusahaan perlu untuk memberikan imbalan nonfinansial yang sesuai untuk lebih memotivasi pegawainya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa imbalan nonfinansial juga berperan serta dalam mendongkrak kinerja karyawan perusahaan, seperti dalam penelitian Prasjojo (2012) meneliti pengaruh imbalan finansial dan nonfinansial terhadap kinerja guru SMPN di kecamatan Bantul, dan penelitian Handayani (2009) yang meneliti pengaruh sistem pengukuran kinerja dan kompensasi terhadap kinerja manajerial perusahaan manufaktur di kota Padang, kedua penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan dengan bentuk finansial maupun nonfinansial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar uraian diatas, maka peneliti akan melakukan pengembangan model penelitian dengan menginteraksikan imbalan finansial dan nonfinansial. Peneliti

mengambil judul Pengaruh Interaksi Imbalan Finansial dan Imbalan Nonfinansial Terhadap Kinerja Manajerial.

1.2 Perumusan masalah

Apakah interaksi antara imbalan finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

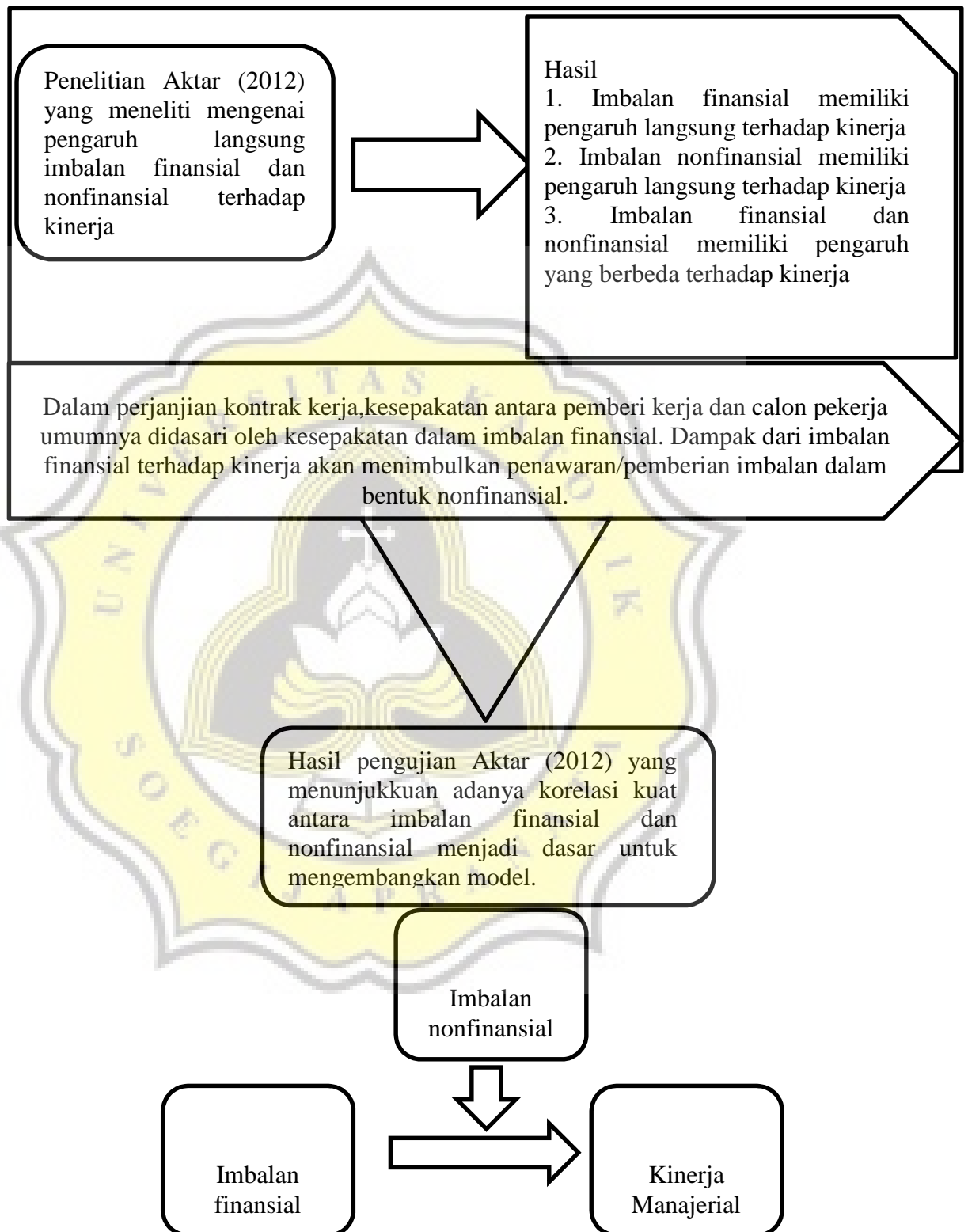
1.3.1 Tujuan penelitian

Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh interaksi imbalan finansial dan nonfinansial terhadap kinerja manajer.

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis, sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang imbalan dan kinerja
2. Manfaat Praktik, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya mengkombinasikan jenis imbalan finansial dan nonfinansial untuk manajer.

1.4. Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, pengembangan dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data/uji hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil penelitian dan analisis hipotesis yang telah dikembangkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya, dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.