

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan bagian dari perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam melakukan segala kegiatan operasinya. Apapun kegiatan operasinya, tujuan utama perusahaan adalah mendapatkan laba. Untuk memperoleh laba, perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawan. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana cara perusahaan dapat mengelola karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Menurut Gibson (2003), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi.

Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu untuk memberikan dorongan pada karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal. Dorongan yang diberikan ini disebut sebagai motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2001:117), salah satu cara yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan memberikan insentif. Ia juga berpendapat bahwa insentif merupakan suatu pemicu bagi para karyawan

untuk menyelesaikan tugas, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Menurut *reinforcement theory*, insentif terbagi dalam dua jenis, yaitu insentif positif yang merupakan daya perangsang dengan memberikan hadiah material dan non material, dan insentif negatif merupakan daya perangsang dengan memberikan ancaman berupa hukuman (Gibson *et al.*, 2012).

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja. Menariknya, ada beberapa literatur yang menunjukkan ketidak konsistenan dari hubungan antara insentif dengan kinerja. Suryadilaga *et al.* (2016) membuktikan bahwa insentif positif dan negatif dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif. Penelitian Kosfeld *et al.* (2016) juga membuktikan hal yang serupa yakni insentif moneter dan non moneter yang meningkatkan kinerja. Sedangkan penelitian dari Bumiputera (2017) membuktikan bahwa insentif positif dan negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan konteks kerja dimana pemberian insentif tersebut diterapkan.

Selain memberikan insentif yang dapat mempengaruhi kinerja, peneliti juga perlu mempertimbangkan konteks kerja dimana insentif tersebut diberikan. Perlu untuk mengetahui sebenarnya apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan ini memiliki makna bagi mereka atau tidak sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa saja karyawan berpikir bahwa pekerjaan yang dia kerjakan penting sehingga dia akan bekerja dengan

serius atau karyawan juga bisa berpikir jika pekerjaan yang dilakukan ini tidak penting sehingga dia tidak bekerja dengan serius. Oleh karena itu perlu untuk mempertimbangkan *meaningful work* dalam menilai hubungan antara insentif dengan kinerja individu. Menurut Ariely *et al.* (2008), *meaningful work* dapat dipahami sebagai tugas yang mendapat pengakuan dari orang lain serta mempunyai makna dan tujuan yang menjadi motivasi secara intrinsik.

Penelitian kali ini merupakan pengembangan dari penelitian Kosfeld *et al.* (2016) yang meneliti tentang pengaruh dari insentif moneter dan non moneter terhadap kinerja dengan *meaningful work* (*high meaning* dan *low meaning*) sebagai variabel moderat. Penelitian tersebut membuktikan bahwa insentif moneter berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu baik dalam kondisi *meaningful work* tinggi maupun *meaningful work* rendah. Berdasarkan penelitian Kosfeld *et al.* (2016) tersebut, penelitian kali ini mengganti tipe insentif yang digunakan menjadi insentif positif dan insentif negatif. Tipe insentif yang digunakan sesuai dengan *reinforcement theory* pada Gibson *et al.* (2012), insentif dibagi menjadi dua yakni insentif positif dan insentif negatif. Pengembangan ini juga dikarenakan peneliti mempertimbangkan saran dari riset sebelumnya untuk menggunakan tipe insentif lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja, yang mana pada penelitian sebelumnya peneliti hanya mempertimbangkan dampak dari insentif positif

(moneter dan non moneter) dalam konteks kerja *meaningful work* (*high meaning* dan *low meaning*).

Secara spesifik, peneliti ingin mengetahui insentif mana yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, apakah insentif positif (*reward*) atau insentif negatif (*punishment*) dalam konteks kerja *meaningful work*, sehingga perusahaan dapat menggunakan insentif yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kosfeld *et al.* (2016) membuktikan bahwa insentif finansial dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan dalam kondisi apapun. Oleh sebab itu dalam penelitian ini, insentif yang digunakan berupa insentif finansial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh variabel moderating *meaningful work* terhadap hubungan antara insentif positif atau insentif negatif dengan kinerja individu”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menarik permasalahan sebagai berikut :

- a) Apakah insentif positif meningkatkan kinerja individu?
- b) Apakah insentif negatif meningkatkan kinerja Individu?
- c) Adakah perbedaan kinerja saat individu diberi insentif positif dan insentif negatif ?

- d) Apakah ketika diberi insentif positif, individu akan bekerja lebih baik dalam kondisi *high meaning* dibandingkan *low meaning*?
- e) Apakah ketika diberi insentif negatif, individu akan bekerja lebih baik dalam kondisi *high meaning* dibandingkan *low meaning*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

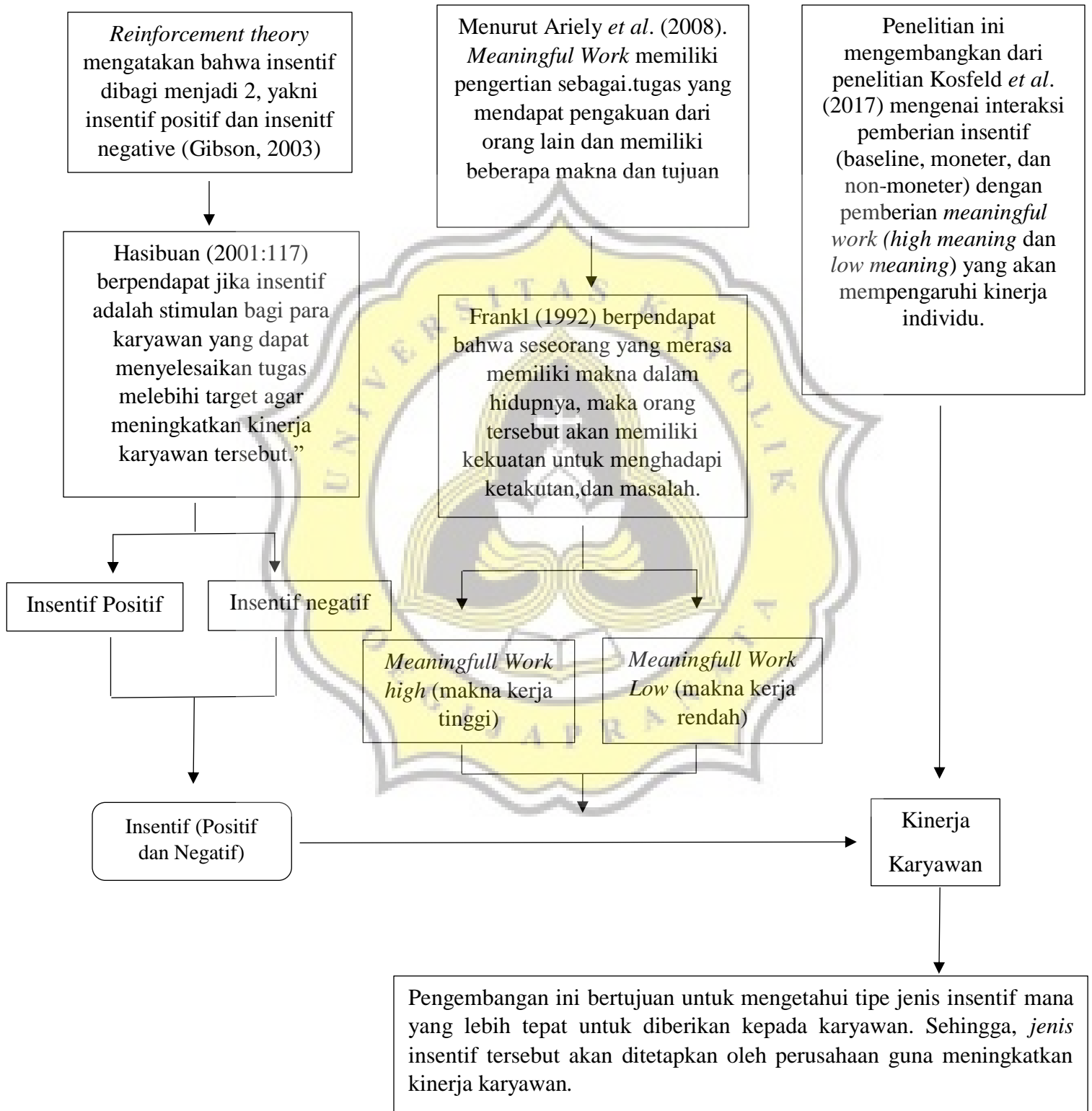
1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah insentif positif dan negatif dapat meningkatkan kinerja karyawan, insentif apa yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan kondisi makna kerja apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut ketika diberi insentif positif atau negatif. Sehingga perusahaan dapat menentukan tipe insentif yang lebih efektif untuk karyawan dan kondisi makna kerja apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga dapat mencapai titik optimal.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini secara praktek, dapat memberikan saran atau masukan terhadap perusahaan untuk menetapkan insentif apa yang lebih efektif untuk diberikan pada karyawannya dan dalam kondisi makna kerja (*meaningful work*) apa kinerja karyawan dapat optimal, sehingga perusahaan dapat menggunakan sumber dayanya dengan efektif dan tepat untuk dapat memajukan para karyawan dan perusahaan.

1.4 Kerangka Pikir



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibagi dalam lima bab, yaitu :

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini akan menguraikan berbagai teori, konsep, penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

BAB III Metodologi penelitian

Bab ini berisi tentang obyek dan lokasi eksperimen, partisipan, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, desain eksperimen dan alat analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil analisis

Bab ini berisi hasil dan analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.

