

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, MOTIVASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Cokorda Istri Ari Wijayanti¹
Made Yuniari²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
email: cokordaary@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial variabel insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Insentif finansial merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci: *insentif finansial, motivasi non finansial, lingkungan kerja fisik, semangat kerja*

ABSTRACT

The purposes of these research are to understand the effect from financial incentive, non financial motivation and the physical working environment in simultant and partial toward to employee's spirit Meranggi Jati Garment and knows the dominant variable. The technique that used is multiple regression analysis. Research result shown that financial incentive, non financial motivation and the physical working environment stimulated significant to employee's spirit. Financial incentive is a dominant variable in influence the employee's spirit.

Keywords: financial incentive, non financial motivation, physical working environment, employee's spirit

PENDAHULUAN

Pulau Bali sebagai daerah tujuan wisata dan sebagai salah satu penghasil devisa negara, sehingga mengakibatkan munculnya banyak industri dan peluang bisnis di daerah Bali. Salah satunya yaitu industri yang bergerak dibidang pakaian jadi atau garment. Melihat tingginya tingkat persaingan industri, posisi bisnis sangatlah diperlukan untuk penyusunan strategi suatu perusahaan. Setiap dunia usaha dituntut agar dapat bersaing dengan cara mengelola komponen-komponen yang menunjang kegiatan dalam perusahaan.

Meranggi Jati Garment adalah perusahaan yang mengkhususkan bidang di dalam memproduksi pakaian jadi. Perusahaan ini memasarkan produknya di daerah wisata atau pasar oleh-oleh dan mancanegara. Melihat daerah pemasaran yang sangat luas, tentu saja perusahaan harus memperhatikan indikasi-indikasi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan selalu berusaha untuk memajukan perusahaan sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Johan (2005) menyatakan bahwa semangat kerja berarti penting dalam proses membina, mengembangkan dan mendorong seseorang bekerja lebih baik untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Soelehan dan Sukartaatmadja (2009) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

Insentif finansial merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Evi (2009) mengemukakan pendapatnya bahwa Insentif finansial merupakan

suatu dorongan yang diberikan perusahaan agar dapat lebih berprestasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Johan (2005) menyatakan pemberian insentif yang terarah merupakan variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Beaudry *et al.* (2006) dalam penelitiannya menunjukkan dukungan sebagian hipotesis bahwa program insentif yang akan menghasilkan kerja *driver* meningkat. Penelitian yang dilakukan Linz *et al.* (2006) menunjukkan kebanyakan pekerja menyatakan penghargaan finansial memberikan kontribusi semangat kerja yang tinggi.

Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Seorang pimpinan perusahaan perlu memperhatikan semangat kerja karyawan. Karyawan juga harus dibimbing agar mampu bekerja dengan maksimal dan nyaman. Dengan itu pemimpin perusahaan harus memberi motivasi baik secara finansial maupun non finansial bagi seluruh karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suardhika (2006) menganalisis motivasi non finansial terhadap semangat kerja hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Lameck (2011) motivasi non finansial mengacu penghargaan non keuangan atau manfaat. Jenis hadiah tidak melibatkan pembayaran langsung uang tunai dan mereka dapat misalnya berwujud dan tidak berwujud mendorong karyawan dengan memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menetapkan menantang tugas, meningkatkan kondisi kerja dan pengakuan yang baik bekerja.

Penciptaan lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat memelihara kesehatan karyawan, dengan demikian karyawan tidak mengalami kelelahan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh McGuire dan McLaren (2007) mengungkapkan bagaimana lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi perasaan seorang karyawan yang pada nantinya berpengaruh terhadap semangatnya untuk bekerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lund *et al.* (2006) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja para pekerja. Hasil sama juga dinyatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Yuniari dan Waisnawini (2009) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Dengan memperhatikan uraian diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

- 1) Apakah insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment ?
- 2) Apakah insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik secara individual berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment?
- 3) Manakah di antara variabel insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment?

Hipotesis dari penelitian ini adalah.

- 1) Insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment.
- 2) Insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Meranggi Jati Garment yang berlokasi di Jalan Raya Buruan 555X Blahbatuh Gianyar. Lokasi tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena ditemukan masalah-masalah yang menyangkut insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik sebagai indikasi-indikasi yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan.

Data penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal organisasi Meranggi Jati Garment, berupa dokumen-dokumen perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Meranggi Jati Garment. Jumlah karyawan Meranggi Jati Garment sebanyak 45 orang, maka seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung dan mencatat fenomena di lokasi. Kuesioner dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden mengenai insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pengaruh variabel bebas (insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (semangat kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1	Semangat Kerja (Y)	Y ₁	0,922	Valid
		Y ₂	0,846	Valid
		Y ₃	0,897	Valid
2	Insentif Finansial (X ₁)	X _{1.1}	0,881	Valid
		X _{1.2}	0,780	Valid
		X _{1.3}	0,787	Valid
3	Motivasi Non Finansial (X ₂)	X _{2.1}	0,883	Valid
		X _{2.2}	0,826	Valid
		X _{2.3}	0,813	Valid
		X _{2.4}	0,888	Valid
4	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	X _{3.1}	0,848	Valid
		X _{3.2}	0,863	Valid
		X _{3.3}	0,913	Valid
		X _{3.4}	0,840	Valid

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh item instrument dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Semangat Kerja (Y)	0,866	Reliabel
2.	Insentif Finansial (X ₁)	0,751	Reliabel
3.	Motivasi Non Finansial (X ₂)	0,875	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,889	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2012

Hasil dari Tabel 2 menjelaskan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* 0,868 lebih besar dari alpha 5 persen maka, sehingga data dapat dikatakan telah memenuhi syarat normalitas.

Tabel 3.
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas			
No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Insentif Finansial (X_1)	0,658	1,521
2.	Motivasi Non Finansial (X_2)	0,716	1,396
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,720	1,389
Hasil Uji Heterokedastisitas			
No.	Variabel	t hitung	Sig.
1.	Insentif Finansial (X_1)	1,125	0,267
2.	Motivasi Non Finansial (X_2)	-1,622	0,113
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,106	0,916

Sumber: Data Diolah, 2012

Hasil dari Tabel 3 dapat dinyatakan bahwa, model regresi ini tidak terdeteksi masalah multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Insentif finansial	0,467	0,119	0,448	3,997	0,000
Motivasi non finansial	0,232	0,084	0,298	2,773	0,008
Lingkungan kerja fisik	0,195	0,082	0,256	2,393	0,021
Constant	=	-0,620			
R	=	0,814			
R Square	=	0,662			
Adjusted R Square	=	0,637			
F _{hitung}	=	26,752			
Sig. F _{hitung}	=	0,000			

Sumber: Data Diolah, 2012

Dari Tabel 4 di atas maka dapat diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0,620 + 0,476X_1 + 0,232X_2 + 0,195X_3$$

Uji Pengaruh Simultan

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,752 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,84. Hasil ini membuktikan bahwa insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment. Nilai R *square* yang didapat adalah 0,662 yang berarti sebesar 66,2 persen menunjukkan bahwa variasi naik turunnya semangat kerja karyawan ditentukan oleh variansi dari variabel insentif finansial,

motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama sebesar 66,2 persen dan sisanya 33,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Pengaruh Parsial

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (3,997) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) sehingga dapat dikatakan variabel insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,476. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa insentif finansial yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 2) Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (2,773) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) sehingga dapat dikatakan variabel motivasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,232. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa motivasi non finansial memiliki pengaruh yang searah terhadap semangat kerja karyawan. Pemberian motivasi non finansial yang baik kepada karyawan akan mampu menambah semangat kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan.
- 3) Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (2,393) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,195. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang searah terhadap semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan semangat karyawan.

Uji Pengaruh Dominan

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* dari Tabel 4 diketahui variabel insentif finansial (X_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,448, variabel motivasi non finansial (X_2) sebesar 0,298 dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,256. Jadi dapat dikatakan bahwa insentif finansial berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment, bila dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment dengan kontribusi sebesar 66,2 persen. Ini berarti bahwa ada variabel lain di luar model yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja.
- 2) Insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati

Garment. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian adanya sistem pemberian gaji, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan yang baik dari Meranggi Jati Garment akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi non finansial yang baik kepada karyawan akan mampu menambah semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat. Dan semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja fisik Meranggi Jati Garment, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

- 3) Variabel insentif finansial (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Meranggi Jati Garment dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

- 1) Untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka Meranggi Jati Garment secara berkesinambungan memperhatikan dan memperbaiki sistem pemberian insentif finansial, agar karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga nantinya lebih termotivasi dan semangat kerjanya meningkat.
- 2) Penghargaan atas setiap prestasi perlu lebih diperhatikan lagi karena dilihat dari deskripsi variabel, indikator penghargaan nilainya paling rendah. Jika Meranggi Jati Garment tidak menghargai setiap prestasi yang diraih karyawan maka karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Maka sebaiknya setiap prestasi yang dilakukan oleh karyawan diberi penghargaan agar dapat

meningkatkan motivasi sehingga berdampak terhadap semangat kerja karyawan.

- 3) Faktor lingkungan kerja fisik juga menjadi acuan yang kuat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini disarankan agar Meranggi Jati Garment lebih memperhatikan kenyamanan di ruangan kerja karyawan dengan penataan ruang kerja sesuai dengan tahapan produksi, sehingga ruang kerja terlihat lebih rapi dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

REFERENSI

- Beaudry, Angela., Stephen Schepman, Gerald Gun, Stephen Lettic, and Ricard Neibusch. 2006. The Effect of an Incentive Program Intervention on Driver Performance in a Private Nonprofit Agency. *Journal of Business and Economics Research*, 4(5),pp:83-92.
- Evi, Tiolina. 2009. Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan. Disampaikan pada Seminar Nasional Informatika 2009, UPN “Veteran” Yogyakarta, 23 Mei 2009.
- Lameck, Wilfred Uronu. 2011. Non Financial Motivation as Strategi for Improving Performance of Police Force. *International Journal of Management and Business Studies*, 1(4),pp:57-64.
- Linz, Susan J., Linda K.Good, dan Patricia Huddleston. 2006. Worker Morale in Russia: an Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), pp: 415-437.
- Lund, Thomas., Merete Labriola, Karl Bang Christensen, Ute Bultmann, and Ebbe Villadsen. 2006. Physical Work Environment Risk Factors for Long Term Sickness Absence: Prospective Findings Among a Cohort of 5357 Employees in Denmark.

http://www.bmj.com/highwire/filestream/335600/field_highwire_article_pdf/0/449. Diakses tanggal 20 September 2012.

Johan, Kristolani. 2005. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera di Bandar Lampung. Dalam *Jurnal Sains dan Inovasi*, 1(1): h:18-22.

McGuire, and McLaren L. 2007. The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being. <http://eresearch.qmu.ac.uk>. Diakses tanggal 20 September 2012

Soelehan, Aan dan Iswandi Sukartaatmadja. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. Dalam *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 2(1): h:61-69.

Wijaya, Tenei dan I Nengah Suardhika. 2006. Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial terhadap Semangat Kerja serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada White Rose Hotel Legian-Kuta. <http://jurnal.triatmamulya.ac.id/index.php/JMP/article/download/1/1>. Diakses tanggal 31 Oktober 2012.

Yuniari, Made dan Luh Gede Teni Waisnawini. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua. Dalam *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2): h:144-152.