

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, ketersediaan biaya operasional hingga sarana maupun prasarana yang telah dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya. Menurut Wright dan Snell (1992) dalam Divani (2015) pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Pemberian insentif memiliki peran penting, karena diyakini dapat mengatasi suatu permasalahan karyawan di tempat kerja, seperti menurunnya semangat karyawan dalam bekerja dan kurang meningkatnya prestasi kerja sehingga produktifitas karyawan kurang optimal. Menurut Hasibuan (2002) insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Perusahaan perlu memerhatikan pemberian insentif, karena semangat tidaknya karyawan dalam bekerja secara optimal dapat disebabkan pemberian insentif yang tidak tepat. Insentif yang tepat diharapkan mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal. Selain berfungsi sebagai motivasi kerja, insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan dengan kinerja

yang baik. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan kinerja yang baik, sehingga akan membawa dampak positif terhadap perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Job insecurity dapat diartikan sebagai ketidakamanan dalam bekerja seperti merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaannya, sehingga tidak hanya takut akan kehilangan pekerjaannya tetapi juga memiliki ketakutan akan kehilangan fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan (*value job features*) seperti jabatan, kendaraan dinas hingga kesempatan dipromosikan. *Job insecurity* dianggap sebagai hambatan dalam bekerja, karena pada saat karyawan merasa tidak aman akan pekerjaannya akan membawa dampak negatif terhadap kinerjanya. Menurut Kekesi dan Collins (2014) dalam Solehah & Ratnasari (2019) *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Udriyah et al (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor penengah bagi karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*). Dalam beberapa penelitian karyawan yang merasa puas dalam bekerja tidak mengalami *job insecurity*. Menurut Suhendi dan Anggara (2012: 192) dalam Tanyar (2019) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan

definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 46) yaitu kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Sukidi & Wajdi (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sehingga kinerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Trans (2021) dalam Fitrianingrum et al (2021) persepsi kinerja ini memandu tindakan dan pada akhirnya memainkan peran penting dalam menggali tujuan yang ingin dicapai

Hasil penelitian dari Prasetya & Achmad (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif menjadi pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Citra et al (2020) yang

menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dari Putri et al (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Barsah (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Zakiy (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi pengaruh kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Aprilia et al (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Prasetya & Achmad (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi pengaruh kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Aprilia et al (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetya & Achmad (2021) menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Devi & Sudibia (2015) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari

Riana et al (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Al Amin, R., & Pancasasti (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian di atas membuat penulis tertarik untuk mengetahui pengaruhnya pada karyawan perbankan di Jawa Tengah. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?
3. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?

6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.
2. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.
4. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi insentif terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi *job insecurity* terhadap kinerja karyawan perbankan di Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi saran atau masukan terkait pemberian insentif secara tepat dan penanganan *job insecurity* dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Jateng atau pihak terkait. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak terkait tentang pengaruh insentif dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian juga diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan/organisasi lain yang sedang meneliti atau menganalisis masalah serupa.

2. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi pada penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh insentif, *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh insentif dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran data, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN