

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF

DENGAN SIKAP KERJA

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (S-1) Psikologi



Diajukan Oleh:

DWI ASTUTI

F100100141

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN SIKAP KERJA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S-1) Psikologi**

Diajukan Oleh:

DWI ASTUTI

F100100141

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN SIKAP KERJA**

Diajukan oleh:

DWI ASTUTI

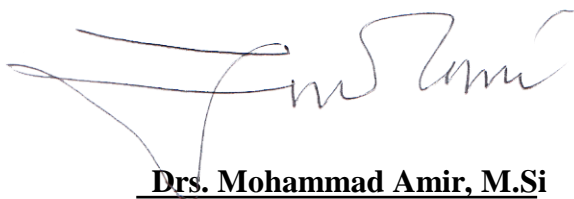
F100100141

Telah disetujui untuk dipertahankan

didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Tanggal, 29 Oktober 2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN SIKAP KERJA**

Diajukan oleh:

DWI ASTUTI

F100100141

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Pada tanggal : 11 November 2014

Penguji Utama

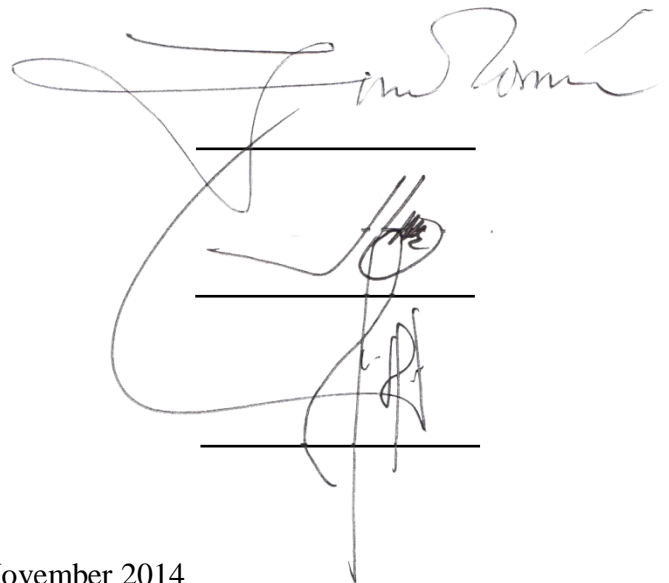
Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si

Penguji Pendamping II

Yudhi Satria Restu, S.Psi, SE, M.Si



Three handwritten signatures are shown, each written over a horizontal line. The top signature is the largest and most prominent, followed by two smaller signatures below it.

Surakarta, 11 November 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Dr. Taufik, M.Si

ABSTRAK
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF
DENGAN SIKAP KERJA

Dwi Astuti
Drs. Mohammad Amir, M.Si
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sikap kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Sikap kerja yang tinggi dari semua karyawan akan tercapai apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya adalah insentif.

Insentif merupakan salah satu imbalan yang tidak terbatas pada gaji atau upah saja yang diharapkan mampu mengoptimalkan sikap kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja. Subjek penelitian adalah karyawan bagian marketing PT. Mandala Multifinance cabang Wonogiri sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap insentif dan skala sikap kerja. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *Kendall's tau-b*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Kendall's tau-b* diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.510; p untuk 2 arah sebesar 0.000; ($p < 0.01$). Sumbangan efektif persepsi terhadap insentif terhadap sikap kerja sebesar 25.6%. Persepsi terhadap insentif mempunyai rerata empirik sebesar 60.56 dan rerata hipotetik sebesar 50 yang berarti persepsi terhadap insentif pada subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel sikap kerja diketahui rerata empirik sebesar 64.24 dan rerata hipotetik sebesar 52.5 berdasarkan norma kategori kinerja skor tersebut masuk dalam kategori tinggi. Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja pada karyawan bagian marketing PT. Mandala Multifinance cabang Wonogiri.

Kata kunci:

persepsi terhadap insentif, sikap kerja.

PENDAHULUAN

Memiliki sikap kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Sikap kerja adalah suatu kecenderungan untuk bertindak, berpikir, berpersepsi, dan berperasaan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Menurut Sobur (2003), sikap adalah kecenderungan bertindak, berpikir, berpersepsi, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukanlah perilaku, tetapi lebih merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap bisa berupa orang, benda, tempat, gagasan, situasi, atau kelompok. Sikap karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kecenderungan karyawan untuk bertindak, berpikir, berprestasi, dan merasa dalam menghadapi segala sesuatu dalam pekerjaannya disebut sikap kerja.

Selain PT. Mandala Multifinance juga terdapat banyak perusahaan-perusahaan leasing lainnya yang sejenis. Oleh karena terdapatnya perusahaan-perusahaan yang sejenis secara tidak langsung memberikan persaingan terhadap PT.

Mandala Multifinance. Adanya persaingan tersebut maka sikap kerja karyawan harus lebih ekstra lagi dalam mempertahankan eksistensi perusahaannya, dengan adanya persaingan tersebut PT. Mandala Multifinance cabang Wonogiri pernah mengalami penurunan target usaha pada tahun 2013 khususnya pada bidang marketing.

Nawawi (2009) menyatakan bahwa insentif diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Hal ini berarti dengan adanya insentif mampu meningkatkan sikap kerja karyawan yang optimal dan setiap saat dikarenakan insentif diberikannya sewaktu-waktu sehingga karyawan tidak bisa memprediksi kapan akan diberikan insentif jadi karyawan selalu menunjukkan performa kerja yang baik setiap waktu. Produktivitas kerja perusahaan jadi meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dibuat rumusan masalah yaitu : Apakah ada hubungan persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja? Sehubungan dengan rumusan masalah tersebut peneliti ingin melakukan suatu penelitian yang judul : Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dengan Sikap Kerja.

Sikap lebih merupakan determinan perilaku karena sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Osada

(2000 dalam Umam, 2010), menjelaskan sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dan usaha yang dilakukan. Misalnya, jika membagi tanggung jawab antara manajemen puncak dengan karyawan dari sudut pandang pekerjaan, keduanya jelas berbeda. Manajemen harus bertanggung jawab atas produk atau jasa, tetapi karyawan hanya menanggung proses pembuatan produk atau jasa tersebut.

Jika prosesnya benar, hasilnya tentu akan baik. Sikap kerja bisa dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak, berarti akan mengalami kesulitan. Akan tetapi, harus diingat, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Oleh karena itu, harus selalu diingat bahwa proses akan menentukan hasil akhir (Umam, 2010).

Menurut Mann (1969, dalam Sobur, 2003:361) menjelaskan bahwa aspek sikap diantaranya adalah: (a) Kognitif, Berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotip yang dimiliki individu mengenai sesuatu. Sering kali aspek kognitif ini disamakan dengan pandangan (opini), terutama apabila menyangkut

masalah isu atau masalah yang kontroversial. (b) Afektif, Merupakan perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin akan mengubah sikap seseorang. (c) Konatif, aspek konatif berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau untuk bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari sikap kerja adalah aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang (Nawawi, 2009).

Menurut Plowman dan Peterson (Manulang, 2000) bentuk-bentuk insentif diantaranya: (a) *Financial incentive* (finansial insentif), yaitu dorongan yang bersifat keuangan yang pokok dan termasuk didalamnya mendapatkan

bagian dari keuntungan perusahaan selain gaji pokok, seperti bonus, *profit sharing* atau pembagian keuntungan, dan lain sebagainya. (b) *Non financial incentive* (non finansial insentif), misalnya lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja, istirahat, peralatan dan fasilitas kerja, seragam, sarana olahraga, sistem cuti, lembur, tunjangan pendidikan, dan sebagainya. (c) *Social incentive* (sosial insentif), pemberian insentif ini misalnya sikap pimpinan terhadap aspirasi atau keinginan karyawan, kerja sama, hubungan karyawan dengan pimpinan, hubungan karyawan dengan rekan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat dan ualasan yang telah dikemukakan para ahli sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja. Hal ini berarti jika semakin tinggi persepsi terhadap insentif maka semakin tinggi pula sikap kerja demikian sebaliknya jika semakin rendah persepsi terhadap insentif maka semakin rendah pula sikap kerja.”

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Mandala Multifinance Wonogiri yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non random sampling*. Alat pengumpulan data

menggunakan skala persepsi terhadap insentif dan skala sikap kerja. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *Kendall's tau-b*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,510; p untuk 2 arah 0.000; ($p < 0.01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap insentif maka semakin tinggi sikap kerja, begitu sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap insentif maka semakin rendah sikap kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja” dapat diterima. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) sebesar 0.256. Hal ini berarti sumbangan efektif persepsi terhadap insentif terhadap kinerja sebesar 25,6%, artinya masih terdapat 74,4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi sikap kerja selain variabel persepsi terhadap insentif.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui bahwa variabel persepsi terhadap insentif mempunyai rerata empirik sebesar 60.56 dan rerata hipotetik sebesar 50 yang berarti persepsi terhadap insentif pada subjek penelitian

tergolong tinggi. Variabel sikap kerja mempunyai rerata empirik sebesar 64.24 dan rerata hipotetik sebesar 52.5 yang berarti sikap kerja subjek penelitian tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “ada hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja” dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2009) yang menyatakan bahwa insentif mampu meningkatkan sikap kerja karyawan yang optimal dan setiap saat dikarenakan insentif diberikannya sewaktu-waktu sehingga karyawan tidak bisa memprediksi kapan akan diberikan insentif jadi karyawan selalu menunjukkan performa kerja yang baik setiap waktu, sehingga produktivitas kerja perusahaan jadi meningkat. Ditambahkan oleh Blum and Nylon (dalam Amanto, 2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja karyawan, antara lain adalah imbalan yang diterima oleh karyawan. Imbalan ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, dan sebagainya yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Persepsi terhadap insentif yang timbul dari setiap karyawan tentunya berbeda-beda, ada yang positif dan ada yang negatif. Hal ini tergantung dari kebijakan perusahaan dalam memberikan insentif. Jika perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebutuhan hidup

karyawan atau bahkan melebihi misalnya dalam pemberian bonus, pujian, dan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk karyawan maka akan timbul dalam diri karyawan jika dirinya dihargai dan dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Sehingga secara tidak langsung insentif mampu meningkatkan sikap kerja karyawan didalam perusahaan.

Sumbangan efektif persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja sebesar 25.6% ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0.256 Berarti masih terdapat 74.4% dari variabel lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja diluar variabel persepsi terhadap insentif.

Hasil analisis dari variabel persepsi terhadap insentif memiliki rerata empirik sebesar 60.56 dan rerata hipotetik sebesar 50 yang menunjukkan persepsi terhadap insentif subjek penelitian tergolong tinggi. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek menilai baik insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pada sikap kerja diketahui bahwa dari hasil analisis memiliki rerata empirik sebesar 64.24 dan rerata hipotetik sebesar 52.5 yang menunjukkan bahwa sikap kerja dari subjek penelitian tergolong tinggi. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek penelitian memiliki sikap kerja yang baik. Hal ini menandakan bahwa dari berbagai insentif yang sudah diberikan perusahaan sudah bisa

mengoptimalkan sikap kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa: (a) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap insentif dengan sikap kerja pada subyek. Semakin tinggi persepsi terhadap insentif maka semakin tinggi pula sikap kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap insentif maka semakin rendah pula sikap kerja. Nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.510; signifikansi $p=0.000$ ($p \leq 0.01$). (b) Tingkat persepsi terhadap insentif pada subyek tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 60.56 sedangkan rerata hipotetik sebesar 50. (c) Tingkat sikap kerja pada subyek tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 64.24 sedangkan rerata hipotetiknya sebesar 52.5. (d) Sumbangan efektif persepsi terhadap insentif sebesar 25.6%. hal ini berarti masih terdapat 74.4% variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja diluar variabel persepsi terhadap insentif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka

penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: (a) Bagi pihak perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kondisi karyawan yang memiliki sikap kerja yang tinggi serta persepsi terhadap insentif yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian yang lebih lagi terhadap karyawan sehingga karyawan bisa lebih merasa dihargai sehingga memberikan sikap kerja yang diharapkan terkhusus dengan cara menjenguk karyawan atau keluarga karyawan yang sakit, memberikan bonus-bonus lagi yang lebih menjanjikan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam kerja, perusahaan juga bisa memberikan fasilitas olahraga dan rekreasi untuk karyawan supaya hubungan emosional antara pimpinan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan karyawan terjalin lebih harmonis. (b) Bagi karyawan diharapkan harus tetap kritis dengan sistem pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan dengan cara bersikap terbuka kepada pimpinan apabila ada kondisi-kondisi yang menghambat aktivitas kerja. Misalnya fasilitas kerja yang kurang dan bonus-bonus yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Selain itu karyawan juga harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, serta meningkatkan sikap kerja dengan cara melaksanakan semua kewajiban dan tanggung jawab kerja secara

optimal. (c) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melaksanakan penelitian yang sama diharapkan menyertakan variabel atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi sikap kerja. Selain itu supaya penelitian lebih mendalam peneliti selanjutnya dapat melengkapi alat ukur dengan observasi dan *interview* langsung kepada karyawan maupun kepada pimpinan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanto, A. D. 2011. Hubungan Bimbingan di Industri Terhadap Sikap Kerja Siswa Kelas III Jurusan Teknik Kendaraan Ringan SMK N 1 Seyegan. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anthony, Robert N. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian (edisi ke X)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hadi, S. 2007. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- . 2002. *Metodologi Rescarch*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hass, Ibrahim, M, Muhammad, D, H, Yahaya & G, Luka, E.2008. Role Perception and Job Satisfaction Among Extension Workers In Nasarawa Agricultural Development Programme (NADP) of Nasawara State, nigeria. *Journal PAT* 2008, 4(1): 62-70.
- Hsu, K. M, Jiang, J.J, Klein, G, & Tang, Z. 2003. Perceived Career Incentive and Intent to Leave. *Journal Information & Management* 40, 2003, 361-369.
- Iwu, C. G & Ukpere, W.I. 2012.Revisiting Incentive and Job Satisfaction of Nigeria Bank Employees. *Journal of Business Manajement*. Vol 6 (46), pp. 11536-11548, 21 November 2012.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, T. S. 2008. Hubungan antara Persepsi Tentang Pemberian Insentif dan

- Program Rotasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Sragen. *Tesis* (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- . 2011. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprianto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhury. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyadi, Raden. 2003. Hubungan Persepsi Perawat Tentang Penerimaan Insentif Finansial dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepala Bidang Keperawatan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Purworejo. *Tesis* (Tidak Diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Pertama). Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Ayuningtyas, T. 2008. Hubungan antara Persepsi Terhadap Insentif dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.