Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ……..…	26
Tabel 3.1	Tabel Definisi Operasional Varaiabel ……..	38
Tabel 4.1	Tabel Jenis Kelamin ……..	48
Tabel 4.2	Tabel Usia (Tahun) ……...	49
Tabel 4.3	Tabel Masa Kerja ……..	50
Tabel 4.4	Tabel Jabatan …….…….....	51
Tabel 4.5	Tabel Tingkat Pendidikan …….….....	52
Tabel 4.6	Tabel Hasil Uji Validitas untuk Pretest …….….....	53
Tabel 4.7	Tabel Kategori Mean	54
Tabel 4.8	Tabel Penilaian Responden Pada Variabel Instrinsic Reward....	55
Tabel 4.9	Tabel Penilaian Responden Pada Variabel Extrinsic Reward	58
Tabel 4.10	Tabel Penilaian Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.11	Tabel Uji Validitas Untuk *Intrinsic Rewards*	62
Tabel 4.12	Tabel Uji Validitas Untuk *Extrinsic Rewards* ……....	63
Tabel 4.13	Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja ……....	65
Tabel 4.14	Tabel Hasil Uji Validitas …….….....	67
Tabel 4.15	Tabel Uji Reliabilitas Untuk Variabel Intrinsik *Rewards* ……..	68
Tabel 4.16	Tabel Uji Reliabilitas Untuk Variabel Ekstrinsik *Rewards* …….	69
Tabel 4.17	Tabel Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.18	Tabel Hasil uji Reliabilitas …….….....	70
Tabel 4.19	Tabel Uji Multikolonieritas …….….....	71
Tabel 4.20	Tabel Uji Model Variabel …….….....	74

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Tabel 4.21 Tabel Uji Regresi Variabel…….. 75

Tabel 4.22 Tabel Uji T Variabel……..... 77

Tabel 4.23 Tabel Uji F Variabel……..... 78

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, tentunya persaingan dalam dunia bisnis juga semakin meningkat. Berbagai jenis industri saling bersaing untuk menjadi yang terbaik dibidangnya. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, teknologi dan yang terpenting adalah keterampilan tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Sebagai salah satu faktor pendorong sumber daya manusia dalam bekerja adalah *job satisfaction*. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila dalam bekerja, ia memperoleh *job satisfaction* sesuai dengan yang diinginkan. *Job satisfaction* sendiri terdiri dari dua kata yaitu *job* dan *satisfaction*. *Satisfaction* adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya. Jadi, *job satisfaction* adalah emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

pengalaman – pengalaman kerja seseorang. *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. *Job satisfaction* inilah yang harus dimiliki oleh karyawan sebagai faktor pendukung untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Untuk itu, perusahaan juga harus berperan aktif dalam memenuhi *job satisfaction* karyawannya.

Pemberian *rewards* yang layak kepada karyawan mampu meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Karyawan menginginkan *rewards* yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa. Sehingga, karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Hasil kerja yang konsisten ini tentunya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan kedepannya. Untuk itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *job satisfaction* karyawannya, termasuk di dalamnya perusahaan pembiayaan sebagai pelaku bisnis yang turut bersaing dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Perusahaan pembiayaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam mendukung perekonomian nasional yaitu sebagai salah satu sumber pembiayaan alternatif bagi masyarakat dalam hal pemenuhan kebutuhan permodalan dan atau untuk membeli barang (asset).

Perusahaan pembiayaan adalah badan usaha yang khusus didirikan untuk melakukan Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Pembiayaan Konsumen, dan / atau Usaha Kartu Kredit. Berdasarkan data Bank Indonesia (BI), perusahaan pembiayaan (*miltifinance*) membukukan total penyaluran pembiayaan juli 2014

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

sebesar 363,18 triliun, tumbuh 10,61 persen dibandingkan periode yang sama pada Juli tahun 2013 yang sebesar Rp. 328,35 triliun.

Berdiri tahun 1982 sebagai perusahaan patungan dengan *Manufacturer Hanover Leasing Corporation*, Amerika Serikat, PT BFI Finance Indonesia Tbk. (BFI) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan tertua di Indonesia. Pada tahun 1986, PT Bank Umum Nasional dan *Essompark Ltd.*, Hong Kong, mengambil alih kepemilikan *Manufacturer HanoverLeasing Corporation* dalam Perusahaan. Pada tahun 1990, perusahaan mengubah izin operasi untuk menjalankan usaha *multifinance* dan berganti nama menjadi PT Bunas Finance Indonesia. Pada tahun yang sama perusahaan berganti status menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). BFI adalah salah satu perusahaan pembiayaan yang pertama kali menjadi perusahaan publik di tahun 1990.

Melewati krisis ekonomi di Asia, yang berawal di tahun 1997, BFI berhasil melakukan restrukturisasi utang lebih cepat pada tahun 2001 dan tanpa melalui program bantuan pemerintah dan nama perusahaan diubah menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk. Saat ini BFI menjadi perusahaan publik Indonesia yang secara mayoritas dimiliki oleh pihak asing, sebagian besar adalah lembaga keuangan terkemuka. BFI telah menjadi perusahaan penyedia jasa pembiayaan yang ternama, kokoh dari segi keuangan dan operasional.

BFI memfokuskan kegiatan bisnisnya pada pembiayaan kendaraan-kendaraan roda empat dan roda dua dengan target ke masyarakat golongan ekonomi menengah dan menengah ke bawah. Perusahaan juga membiayai

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

alat-alat berat melalui sewa pembiayaan. Secara geografis, bisnis perusahaan tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan menjadi salah satu dari perusahaan-perusahaan pembiayaan dengan bisnis paling beragam di negeri ini.

Saat ini BFI memiliki lebih dari 220 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan didukung oleh lebih dari 6.000 karyawannya, BFI mampu memperoleh dan memproses aplikasi dari masyarakat secara cepat, serta melakukan penagihan piutang ke pelanggan dengan sistem kerja yang efisien. Kinerja perusahaan yang sangat baik dari tahun ke tahun membuat BFI mampu meraih berbagai pencapaian dan penghargaan yang signifikan.

Menurut Rafiq, Javed, Khan, Ahmed (2012) *intrinsic rewards* adalah signifikansi tugas, otonomi tugas, dan keterlibatan dalam melakukan tugas. *Extrinsic rewards* adalah imbalan sosial dan organisasi. Imbalan sosial mengacu pada orang – orang yang dapat berinteraksi pada pekerjaan. Imbalan organisasi adalah imbalan nyata yang terlihat di alam seperti gaji, promosi, dan manfaat pekerjaan terkait lainnya.

Robins (2003) dalam Rafiq (2012) mendefinisikan *job satisfaction* memiliki empat faktor utama yang menentukan *job satisfaction*. Yang pertama adalah *rewards* atau imbalan, sebut saja sebagai gaji dan promosi yang dianggap paling berhubungan dengan *job satisfaction* karena ketika karyawan merasa mereka diberi imbalan yang sesuai, pengalaman mereka terhadap kepuasan meningkat. Yang kedua adalah lingkungan kerja yang mendukung, selanjutnya adalah pekerjaan yang menantang mental, dan faktor yang terakhir adalah rekan kerja yang mendukung.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Menurut hasil *in depth interview* yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk. (BFI), diperoleh bahwa BFI memberikan *reward* kepada karyawannya. *Reward* ini berupa:

1. Tunjangan transportasi yang diberikan setiap bulan kepada seluruh karyawannya dengan nominal yang sama untuk semua tingkatan jabatan.
2. Fasilitas penggantian biaya atau *medical reimburse* untuk seluruh karyawannya, yang meliputi:
   a. Penggantian biaya lensa dan frame
   b. Biaya rawat jalan
   c. Biaya rawat inap
   d. Biaya sebelum dan sesudah melahirkan yang meliputi persalinan normal dan operasi.
   e. Penggantian biaya untuk tanggungan untuk istri/suami dan dua anak.

   Besarnya penggantian *medical* ini didasari oleh *job grade* karyawan, semakin tinggi *job grade* karyawan, maka nominal yang dapat diterima akan semakin besar.
3. *Reward* lain yang diberikan oleh BFI kepada karyawannya berupa *profit sharing* yang dilakukan setiap bulan April di tahun berjalan, besarnya nominal yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pendapatan perusahaan di tahun berjalan serta kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin baik kinerja karyawan, maka *profit sharing* yang diterima akan semakin besar pula.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

4. Adanya kenaikan gaji tengah tahun bagi karyawan dengan prestasi kerja yang memuaskan. Di BFI, kenaikan gaji diberikan di setiap tahun. Namun, untuk karyawan dengan prestasi kerja yang memuaskan akan diberikan kenaikan gaji di pertengahan tahun, sehingga karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan dua kali kenaikan gaji dalam 1 tahun.
5. Selanjutnya, adanya kenaikan jabatan untuk karyawan – karyawan dengan prestasi kerja yang baik, dengan syarat posisi baru yang akan diisi oleh karyawan yang bersangkutan masih sesuai dengan kemampuannya.
6. Adanya kegiatan kebersamaan (*outing*) yang dilaksanakan setiap tahunnya. Kegiatan ini dapat diikuti karyawan di kantor pusat juga dikantor cabang.
7. Untuk *intrinsic reward*, perusahaan juga telah melaksanakan program *the best employee reward* yang ditujukan bagi karyawan yang dinilai layak dari segi pencapaian, absensi dan juga inisiatif yang tinggi dengan penghargaan berupa makan malam bersama dengan CEO BFI yaitu Bapak Francis S.H Lay.
8. Karyawan di BFI juga memperoleh kesempatan untuk melakukan *job rotation* yang berdampak pada kepuasan diri, semangat dalam menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan, sehingga menambah motivasi bekerja bagi karyawan.

Reward – reward yang di dalamnya terdapat benefit yang diberikan oleh BFI, ternyata tidak semuanya memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Pada saat magang di BFI, penulis bertugas untuk melakukan *exit interview* kepada

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

karyawan yang akan resign dengan intensitas (tingkat turn over) 3 – 5 karyawan keluar per bulannya. Menurut hasil *exit interview* yang telah dilakukan, sembilan dari sepuluh karyawan menjawab alasan keluar dari BFI dikarenakan ketidakpuasan akan benefit yang diterima.

Terkait dengan *reward* yang diberikan BFI kepada karyawannya, penulis juga melakukan *interview* dengan 3 orang staf yang ada di departemen *Human Capital* mengenai benefit sebagai bagian dari *reward* yang didapatkan di BFI, mereka mengatakan bahwa benefit yang didapatkan tidak terlalu besar, salah satunya adalah tunjangan transportasi yang jumlahnya sama dari tahun ke tahun. Jika dihitung, pengeluaran untuk biaya transportasi lebih besar dibandingkan tunjangan yang diterima mengingat tempat tinggal karyawan yang rata-rata berjarak cukup jauh dari kantor. Selain itu, penggantian biaya medical yang tahun ini dipotong sebesar 25%.

Selanjutnya, pernyataan dari kepala HRD saat seluruh karyawan *Human Capital* (HC) sedang melaksanakan kegiatan *morning session.* Beliau menyampaikan tujuan BFI untuk bisa lebih baik lagi dalam bidang *reward*, karena HC masih jauh untuk bisa dikatakan baik dalam bidang *reward.* Hal ini menunjukkan adanya kekurangan pada bidang *reward* yang masih harus diperbaiki lagi oleh BFI.

Selain itu, ada pula karyawan yang mengeluhkan masalah upah yang diterimanya yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dinilai terlalu berat ditambah lagi dengan masa kerja yang cukup lama. Untuk itu karyawan ini memutuskan untuk resign di bulan berikutnya dan membuka usaha sendiri.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Dengan melihat fenomena yang terjadi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, sehingga penulis tertarik untuk mengangkat topik mengenai,

"Analisis Pengaruh Intrinsic *Reward* dan *Extrinsic Reward* Terhadap *Employee Job Satisfaction* Pada PT BFI FINANCE INDONESIA, Tbk".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada, maka muncul pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *intrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction*?
2. Apakah *extrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction*?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mencari data dan informasi yang jelas untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Bagaimana hubungan antara *intrinsic reward* dengan *employee job satisfaction*?
2. Bagaimana hubungan antara *extrinsic rewards* dengan *employee job satisfaction*?

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

   Dijadikan salah satu bahan pembelajaran untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward* yang ada di perusahaan terkait dengan *employee job satisfaction*.

2. Maanfaat Praktis

   Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berguna bagi PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak baik bagi perusahaan di masa yang akan datang

1.5 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah karyawan level staf di PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk.
2. Variabel-variabel yang diteliti adalah *intrinsic rewards, extrinsic reward* dan *job satisfaction*.
3. Waktu pengambilan data pada bulan Januari 2016
4. Alat yang digunakan dalam data yaitu SPSS versi 16

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

1.6. Sistematika penulisan laporan penelitian

Sistematika penulisan laporan penelitian terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab 1 berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian, secara umum berbicara tentang perkembangan perusahaan pembiayaan saat ini, pentingnya perusahaan pembiayaan bagi masyarakat Indonesia, pentingnya sumberdaya manusia bagi kinerja perusahaan. Salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya manusia yang baik adalah dengan meningkatkan *employee job satisfaction*. Dengan pemberian *reward*, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan *employee job satisfaction*.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab II menjabarkan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Teori-teori ini menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian, seperti teori tentang *intrinsic reward, extrinsic reward*, dan *job satisfaction*. Selain itu, pada bab ini menampilkan kerangka pemikiran atau model penelitian yang digunakan penulis beserta hipotesisnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III membahas mengenai metodologi penelitian yang digunakan penulis, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian, dalam hal ini secara detail tentang *intrinsic reward, extrinsic reward* dan *job satisfaction.* Selain itu dalam bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian,

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV menjelaskan tentang analisis dan pembahasan hasil pengujian setiap variabel penelitian berdasarkan hal kuesioner yang telah disebar di perusahaan. Pada bab ini dapat diketahui hasil dari variabel bebas yang memiliki pengaruh positif atau tidak terhadap variabel terikat.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V membahas kesimpulan atau hasil yang telah diperoleh serta saran yang diberikan penulis baik saran kepada perusahaan maupun kepada penelitian selanjutnya.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler mengemukakan dalam buku *Human Resource Management* (2008:2), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengakuisisi karyawan, memberi pelatihan, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memelihara hubungan dengan karyawan, kesehatan, keamanan, dan keadilan.

Ebert dan Griffin mengemukakan dalam buku *Business Essentials* (2007 : 294), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengatur aktivitas perusahaan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Robbins dan DeCenzo mengemukakan dalam buku Fundamentals of Management (2008 : 128), bahwa manegement sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang terhubung dengan mendapatkan, memberi pelatihan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

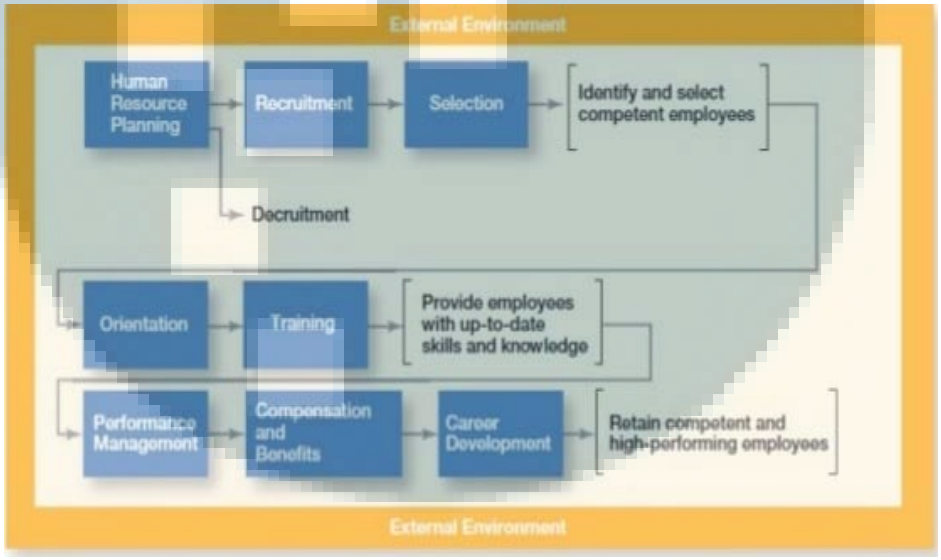
Menurut Jones dan George dalam buku A to Z *Human Capital* (2014:40) Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian/pengawasan manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sumber daya yang dimiliki organisasi meliputi manusia dan keahliannya, keterampilan dan pengetahuan, mesin, bahan-bahan mentah, komputer dan teknologi informasi, dan modal keuangan.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Menurut John R. Schermerhorn, Jr dalam buku A to Z *Human Capital* (2014:40) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengawasan/ pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah disampikan.

2.1.1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Robbins dan Mary Coulter (2009:224) mengemukakan bahwa proses manajemen sumber daya manusia seperti terlihat pada gambar berikut:



Sumber: Robbins dan Coulter (2009:224)

Gambar 2.1 HRM Process

1. *Human Resource Planning*

   Sebuah metode perencanaan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, di tempat yang tepat dan waktu yang tepat.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2. *Recruitment dan Decruitment*

   Recruitment adalah menemukan, mengidentifikasi, dan menarik pelamar yang mampu. *Decruitment* adalah mengurangi tenaga kerja dalam organisasi.

3. *Selection*

   Menyaring pelamar kerja untuk memastikan bahwa kandidat yang paling tepat yang dipekerjakan.

4. *Orientation*

   Pendidikan yang memperkenalkan kepada karyawan baru mengenai pekerjaan nya dan organisasi.

5. *Training*

   Pelatihan Karyawan adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting. Sebagaimana pekerjaan menuntut adanya perubahan, kemampuan karyawan juga harus berubah.

6. *Performance Management*

   Sebuah sistem yang menetapkan standar kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

7. *Compensation and Benefit*

   Pemberian *Compensation* dan *Benefits* dapat membantu menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang membantu organisasi mencapai misi dan tujuannya. Selain itu, sistem kompensasi organisasi telah terbukti berdampak pada kinerja yang strategis.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

8. *Career Development*

   Pengembangan karir di setiap karyawan yang mempunyai tanggung jawab, tugas, dan penghasilan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Kinicki dan Brian K. (2009:277) manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan (plan), menarik karyawan (attract), mengembangkan (develop), dan mempertahankan karyawan (retain).

1. *Human Resource Planning*

   Merencanakan sumber daya manusia terdiri dari pengembangan yang sistematis, strategi yang komprehensif untuk memahami kebutuhan karyawan saat ini dan memprediksi kebutuhan karyawan dimasa yang akan datang dengan job design.

2. *Attracting Employees*

   Menarik karyawan terdiri dari rekrutmen yaitu proses mencari calon karyawan yang memenuhi syarat dari perusahaan dan seleksi yaitu menyaring calon pegawai yang terbaik.

3. *Developing Employees*

   Mengembangkan karyawan dengan cara memberikan training dan pengembangan serta melakukan penilaian kerja.

4. *Retain Employees*

   Mempertahankan karyawan dapat berupa gaji, benefit, dan insetif.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Menurut Gary Dessler dalam buku *Human Resources Management Thirteenth Edition* (2013:4) proses manajemen terdiri dari lima fungsi dasar yang berupa perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian.

1. Perencanaan

   Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana dan melakukan prediksi tenaga kerja.

2. Pengorganisasian

   Memberikan tugas yang spesifik kepada bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang ke bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, dan mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Penyusunan staf

   Menentukan tipe karyawan yang dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

4. Kepemimpinan

   Mendorong orang lain untuk menyelesaikan perkerjaan, mempertahankan semangat kerja karyawan, dan memotivasi karyawan.

5. Pengendalian

   Menetapkan standar seperti kuota penjualan, kualitas atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar, dan melakukan koreksi jika dibutuhkan.

2.2 *Reward*

Wibowo mengemukakan dalam buku Manajemen Kinerja (2014:306) bahwa *reward* adalah upah atau gaji yang didapat atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh.

Menurut Dessler dalam buku *Human Resource Mangement* (2008) *reward* (disamakan dengan kompensasi) adalah semua bentuk pembayaran kepada karyawan yang timbul karena status kepegawaian mereka.

Menurut Robert Kreitner dalam buku *Principles of Management* (2009:389) *reward system* didefinisikan sebagai material dan psikologis hasil dari mengerjakan pekerjaan ditempat kerja.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.2.1 Jenis – jenis *reward*

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009) Terdapat dua jenis reward, yaitu:

1. *Extrinsic Rewards*.

   Extrinsic rewards adalah imbalan eksternal untuk pekerjaan seperti gaji, promosi atau tunjangan.

2. *Intrinsic Rewards.*

   Intrinsic rewards adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik masukan dari pekerjaan.

Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, dan Hunt mengemukakan dalam buku *Organizational Behaviour* (2012 : 123), bahwa terdapat dua jenis *reward*, yaitu:

1. *Intrinsic Reward*

   Intrinsic Rewards adalah penghargaan positif terhadap hasil karya yang diberikan kepada individu atau kelompok oleh orang lain atau sumber lain di lingkungan kerja.

2. *Extrinsic Reward*

   Extrinsic Rewards adalah penghargaan positif terhadap hasil karya yang diterima langsung oleh seseorang sebagai hasil dari kinerjanya.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Wibowo menyatakan dalam manajemen kinerja (2014:311), bentuk dari *extrinsic rewards* adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan finansial terdiri dari:
   a. Upah dan gaji

      Uang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja dan peningkatan kompensasi.

   b. Jaminan sosial

      Fringe benefits atau jaminan sosial terutama finansial, tetapi tidak seluruhnya terpaku pada finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja.

2. Penghargaan Interpersonal

   Penghargaan interpersonal adalah *extrinsic reward* seperti menerima pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan.

3. Promosi

   Manajer membuat keputusan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2000), *extrinsic reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2014:312) mengemukakan pembagian dari *intrinsic rewards*, yaitu:

1. Penyelesaian pekerjaan

   Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa menyelesaikan tugas terdapat dalam dirinya merupakan *self-reward.*

2. Prestasi

   Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Terdapat peberdaan individu dalam menemukan tujuan, ada yang mencai tujuan menantang, moderat, atau rendah.

3. Otonomi

   Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusa.

4. Pengembangan pribadi

   Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapasitasnya meluas.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.2.2 Manfaat *Reward*

Menurut Hope dan Player (2012:351) dalam buku Manajemen Kinerja, *reward* yang direncanakan dan dikelola dengan baik dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. *To attract, keep, and motivate people;*

   untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi orang, *reward* memang memberikan pesan yang bersifat motivasional, namun *reward* juga harus kompetitif untuk memastikan bahwa dapat menarik orang yang berbakat.

2. *To provide a fairer rewards system;*

   Untuk memberikan sistem *reward* yang lebih adil. Keluhan utama terhadap sistem *reward* adalah karena tidak adil. Sehingga memastikan bahwa keadilan adalah sebagai tujuan utama sistem *reward* adalah penting untuk mendapatkan kesuksesan.

3. *To encorage more sharing;*

   Mendorong untuk lebih sering berbagi. Tim yang fokus pada kepentingan mereka sendiri adalah satu hambatan yang paling besar pada *knowledge sharing*. Sistem penghargaan berbasis tim membantu menghilangkan hambatan ini, memungkinkan kolaborasi sangat lebih besar antar organisasi.

4. *To build pride and passion;*

   Untuk membangun kebanggan dan gairah. Apakah orang merasa bangga dan bersemangat atau tidak untuk bekerja setiap hari, tergantung pada apakah pendorong kinerja yang tepat dihidupkan atau dimatikan.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Rekognisi dan penghargaan mempunyai pengaruh besar pada keputusan mereka dipekerjaan.

2.3 *Job Satisfaction*

Menurut Robbins dan Judge (2015), ketika orang – orang membicarakan sikap, biasanya yang dimaksud adalah *job satisfaction*, yang dideskripsikan sebagai perasaan yang positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik.

Greenberg dan Baron dalam buku Manajemen Kinerja (2014:413) mendeskripsikan *job satisfaction* sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Gibson dalam buku Manajemen Kinerja (2014:413) mengemukakan *job satisfaction* sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge dalam buku *Organizational Behaviour* (2015:102), *job satisfaction* adalah perasaan positif mengenai pekerjaan, dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku *Organizational Behaviour* (2008:170), *job satisfaction* adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2015:102), *job satisfaction* adalah perasaan positif mengenai pekerjaan, dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.3.1 Faktor *Job Satisfaction*

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Manajemen Kinerja (2014:415), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

   Job satisfaction ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

   Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai

   Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

   Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

5. Komponen genetik

   Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya tidak puas.

2.4 Hubungan *Reward* dengan *Job Satisfaction*

For instance Lam's et al (2001), dalam jurnal *Effects of Rewards on Job Satisfaction Evidence From Pakistan* menemukan bahwa ada hubungan positif antara *job satisfaction* dan *rewards* serta *rewards* dianggap sebagai faktor kunci dalam menentukan *job satisfaction* karyawan.

2.4.1 Hubungan *Extrinsic Reward* dengan *Job Satisfaction*

For instance Lam's et al (2001) dalam jurnal *Effects of Rewards on Job Satisfaction Evidence From Pakistan* menemukan bahwa ada hubungan positif antara *job satisfaction* dan *extrinsic reward* yang ada dan *extrinsic reward* dianggap faktor kunci dalam menentukan *employee job satisfaction*

Janet (1987) dalam jurnal *Effects of Rewards on Job Satisfaction Evidence From Pakistan* menemukan bahwa *job satisfaction* sangat berhubungan dengan *extrinsic reward.* Karyawan di bagian *call center* lebih merasa puas dengan *extrinsic reward* seperti gaji, kompensasi, dan benefit lainnya.

Herzberg & Mausner dalam jurnal *Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Invastigative Analysis* menemukan bahwa *extrinsic reward* mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dan nantinya akan berpengaruh pula terhadap pekerjaan karyawan nantinya

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.4.2 Hubungan *Intrinsic Reward* dengan *Job satisfaction*

For instance Lam's et al (2001) dalam jurnal *Effects of Rewards on Job Satisfaction Evidence From Pakistan* menemukan bahwa ada hubungan positif antara *job satisfaction* dan *intrinsic reward* yang ada dan *intrinsic reward* dianggap faktor kunci dalam menentukan *employee job satisfaction*.

Rose dan Wright (2005) dalam jurnal *Effects of Rewards on Job Satisfaction Evidence From Pakistan* menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja *call center* sangat rendah terkait dengan tingginya tingkat stres. Rendahnya keterampilan *call center* juga dikarenakan tingkat *employee job satisfaction* rendah. Rendah nya tingkat *job satisfaction* call center dikarenakan mereka merasa tidak puas dengan *intrinsic reward* yang diterima

Herzberg & Mausner dalam jurnal *Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Invastigative Analysis* menemukan bahwa *intrinsic reward* mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dan nantinya akan berpengaruh pula terhadap pekerjaan karyawan nantinya

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.5 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

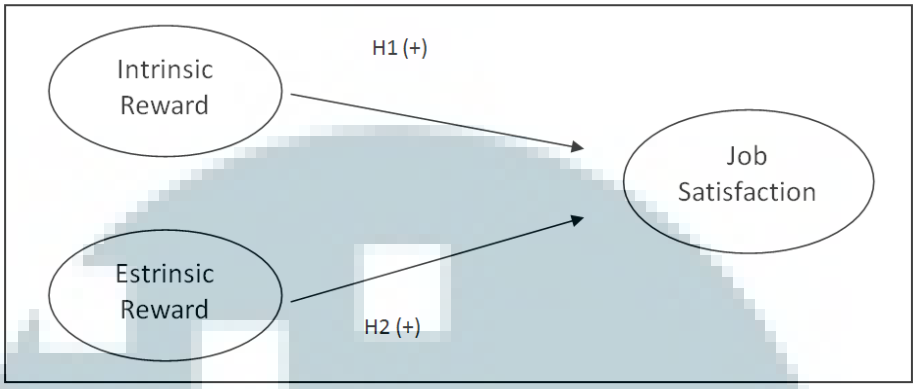
No	Nama Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Payam Gohari, Ali Kamkar, Seyed Jafar Hosseinipour, Mahmood Zohoori	Interdisiplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 3, July 2013	Relationship Between Rewards and Employee Performance: A Mediating Role Of Job Satisfaction	Mencoba untuk menyoroti peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan. Studi masa depan dapat berkonsentrasi pada pengujian kerangka yang diusulkan dari penelitian inidilingkup yang berbeda dan industri
2	Rudzi Munap, Muhammad Izwan Mohd Badrillah, Baharom Abdul Rahman	Journal Of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Italy Vol. 3 No 3, September 2013	Organizational Rewards System and Employees'Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad	ditemukan hubungan antara sistem penghargaan organisasi dan kepuasan karyawan yang positif dengan nilai yang signifikanr=0,708, dan nilai Pearson Koefisien = 0,839 hasil hubungan linier yang kuat.
3	Puwanenthiren Pratheepkanth	Global Journal Of Management and Business Research Volume 11 Issue 4 Version 1.0 March 2011	Reward System and Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, InJaffna District	Temuan dari penelitian ini dianalisis hanya karyawan Bank of Jaffna. Tetapi ada berbagai jenis karyawan mereka bekerja . Jadi, analisis ini akan membantu untuk melakukan penelitian lebih lanjut termasuk untuk semua karyawan di bank
4	Mir Mohammed Nurul Absar, Mohhammad TahlilAzim, Nimalathasan balasundaram, Sadia Akhter	Petroleum-Gas University Of Ploiesti BULLETIN VolLXII No. 2/2010	Impact Of Human Resources Practices on JobSatisfaction : Evidence From Manufacturing Firm InBangladesh	Nilai positif tertinggi korelasi antara HRP dan JS menjelaskan bahwa otoritas industri yang dipilih semua perusahaan diwajibkan untuk fokus pada HRP. Hal ini juga menemukan bahwa HRP dan TND memiliki dampak signifikan pada JS.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

5	E. Ofoegbu Onyema, Ph.D	Journal Of Business administration Research Vol. 3No. 1,2014	Assessing The Relationship Between HumanResource Management And Employee Job Satisfaction	Studi ini menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan praktek manajemen sumber daya manusiayang diwakili oleh rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Husfield (1995) Khwowskietal (1997)
6	Dr. T. Usha Prya, Head, mr T. Shakthi Eshwar	International Journal Of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 4, No. 4 April 2014	Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Investigative	Hasilnya adalah dalam konsisten dengan hasil sebelumnya di mana, telah menemukan bahwa karyawan disektor perbankan memberikan lebih penting untuk imbalan ekonomi atau keuangan (Karldan Sutton1998, Houston 2000). penelitian ini dapat bermanfaat bagi manajer sumber daya manusia dengan lebih menekankan pada strategi HR.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Model Penelitian

Sumber: Adaptasi dari Rafiq, Javed, Khan, Ahmed. 2012 Effects of Rewards on Job Satisfaction Evidence From Pakistan.

Penulis menggunakan variabel *intrinsic rewards, extrinsic rewards* dan *job satisfaction* karyawan karena terdapat hubungan positif antara rewards terhadap *job satisfaction*. Dengan kata lain, semakin besar reward yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan karyawan yang bersangkutan. Dengan meningkatnya *job satisfaction* karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat, sehingga kinerja perusahaan pun meningkat. Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas dan paradigma penelitian yang digambarkan diatas, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis, yaitu:

H1 : *Intrinsic rewards* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*

H2 : *Extrinsic rewards* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT BFI Finance Indonesia Tbk berdiri pada tahun 1982 sebagai perusahaan patungan dengan nama *Manufacturer Hanover Leasing Corporation.* Pada tahun 1986, PT Bank Umum Nasional dan *Essompark Ltd.*, Hong Kong, mengambil alih kepemilikan *Manufacturer HanoverLeasing Corporation* dalam Perusahaan. Pada tahun 1990, Perusahaan mengubah izin operasi untuk menjalankan usaha *multifinance* dan berganti nama menjadi PT Bunas Finance Indonesia. Pada tahun yang sama Perusahaan berganti status menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). BFI adalah salah satu perusahaan pembiayaan yang pertama kali menjadi perusahaan publik di tahun 1990.

Melewati krisis ekonomi di Asia, yang berawal di tahun 1997, BFI berhasil melakukan restrukturisasi utang lebih cepat pada tahun 2001 dan tanpa melalui program bantuan pemerintah dan nama perusahaan diubah menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk. Saat ini BFI menjadi perusahaan publik Indonesia yang secara mayoritas dimiliki oleh pihak asing, sebagian besar adalah lembaga keuangan terkemuka. BFI telah menjadi perusahaan penyedia jasa pembiayaan yang ternama, kokoh dari segi keuangan dan operasional.

BFI memfokuskan kegiatan bisnisnya pada pembiayaan kendaraan-kendaraan roda empat dan dua, dengan target ke masyarakat golongan ekonomi menengah dan menengah ke bawah. Perusahaan juga membiayai alat-alat berat

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

melalui sewa pembiayaan. Secara geografis, bisnis perusahaan tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan menjadi salah satu dari perusahaan-perusahaan pembiayaan dengan bisnis paling beragam di negeri ini.

Saat ini BFI memiliki lebih dari 220 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan didukung oleh lebih dari 6.000 karyawannya, BFI mampu memperoleh dan memproses aplikasi dari masyarakat secara cepat, serta melakukan penagihan piutang ke pelanggan dengan sistem kerja yang efisien. Kinerja Perusahaan yang sangat baik dari tahun ke tahun membuat BFI mampu meraih berbagai pencapaian dan penghargaan yang signifikan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan level staff di kantor pusat PT BFI Finance Indonesia Tbk yang beralamat di BFI Tower, Sunburst CBD Lot 1.2, Jl. Kapt Soebijanto Djojohadikusumo BSD City Tangerang.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT BFI Finance Indonesia Tbk, adalah sebagai berikut:

Visi

Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat

Misi

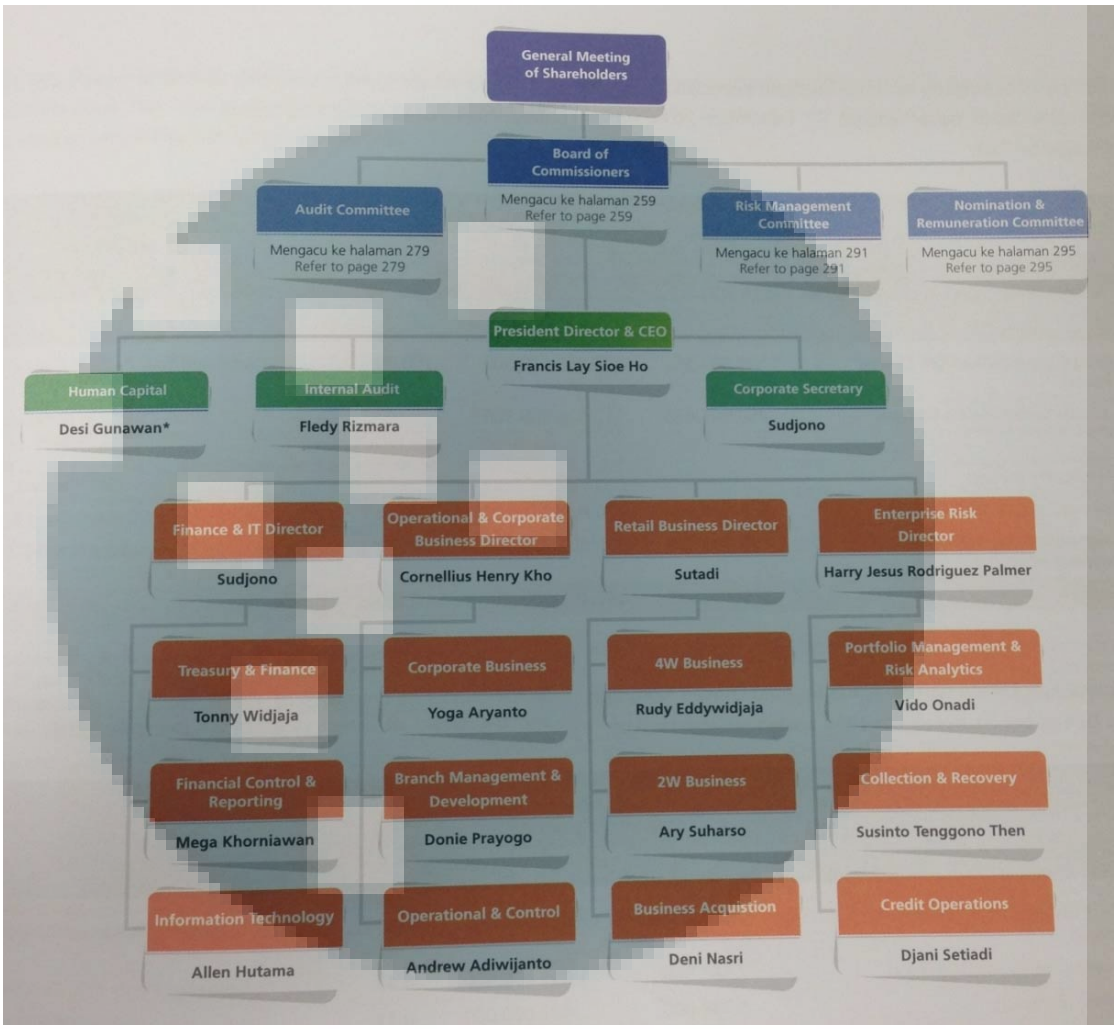
1. Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan kami.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2. Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan menciptakan gambaran positif di pasar modal.
3. Menyediakan tempat kerja yang kondusif, adil dan menantang yang akan mendorong potensi terbaik dari para karyawan.
4. Membangun hubungan kemitraan jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan.
5. Memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat di mana kami beroperasi

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk

3.2 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Umar Sekaran dan Roger Bougie mengemukakan dalam buku *Research For Business* (2010:105), bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang mengumpulkan dan menggambarkan karakteristik dari *variable interest* pada

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

suatu situasi. Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya.

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:7) bahwa regresi berganda adalah metode statistik untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (metrik). Dalam hal ini penulis mengungkap fenomena yang terjadi di PT BFI Finance Indonesia Tbk tentang pengaruh *intrinsic rewards* dan *exstrinsic rewards* terhadap *job satisfaction* karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder. Umar Sekaran dan Roger Bougie mengemukakan dalam buku *Research For Business* (2010:180) bahwa sumber data primer merujuk pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti pada variabel untuk tujuan spesifik pembelajaran. Data primer yang penulis gunakan berasal dari observasi penulis saat magang, menyebarkan kuesioner dan juga in depth interview dengan karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk. Sedangkan data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya dan pengumpulan data ini dilakukan secara *single cross-sectional* atau hanya sekali pada saat tertentu. Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal penelitian, dan berbagai buku yang mendukung teori-teori yang bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian ini.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Populasi dan Sampel

Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin mengemukakan dalam buku *Business Reseacrh Methods* (2010:262), bahwa populasi adalah setiap kelompok lengkap dengan entitas (wujud) yang membagikan seperangkat karakteristik, sedangkan sampel adalah sebuah bagian dari besarnya populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan level staf di PT BFI Finance Indonesia Tbk.

3.3.2 Time Frame

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dalam dua periode, yaitu pada tanggal 08 Januari 2016 dan 15 Januari 2016. Untuk periode pertama, pengumpulan data dilakukan untuk *pre test* dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Untuk periode kedua, responden yang digunakan untuk pengumpulan data sebanyak 85 orang karyawan.

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*dependent variable*) dan variabel terikat (*independent variable*).Variabel bebas adalah variabel yang diprediksi dan dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *intrinsic rewards* (X_1) dan *extrinsic rewards* (X_2). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah *job satisfaction* karyawan (Y).

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent*)

3.4.1.1 *IntrinsicRewards*(X_1)

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009), *intrinsic rewards* adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik masukan dari pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), *intrinsic rewards* adalah imbalan yang diberikan dari diri sendiri, imbalan psikis.

Wibowo (2014) mengemukakan pembagian dari *intrinsic rewards*, yaitu:

1. Penyelesaian pekerjaan

   Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa menyelesaikan tugas terdapat dalam dirinya merupakan *self-reward.*

2. Prestasi

   Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Terdapat perbedaan individu dalam menemukan tujuan, ada yang mencai tujuan menantang, moderat, atau rendah.

3. Otonomi

   Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

4. Pengembangan pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapasitasnya meluas.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa *intrinsic rewards* adalah penghargaan yang diterima seseorang yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini tidak dapat dilihat, hanya dapat dirasakan oleh orang yang menerimanya.

3.4.1.2 *Extrinsic Rewards* (X_2)

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009), *Extrinsic rewards* adalah imbalan eksternal untuk pekerjaan seperti gaji, promosi atau tunjangan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), *Extrinsic rewards* adalah imbalan finansial, material atau imbalan sosial yang berasal dari lingkungan

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2000), *extrinsic reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

Dari pernyataan ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa *extrinsic rewards* adalah penghargaan yang diterima seseorang yang memiliki nilai dan berbentuk materi, seperti gaji, penggantian medical, asuransi, jaminan pensiun, dll

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

3.4.2.1 *Job satisfaction* Karyawan (Y)

Menurut Robbins dan judge (2015), ketika orang – orang membicarakan sikap, biasanya yang dimaksud adalah *job satisfaction*, yang dideskripsikan sebagai perasaan yang positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik.

Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan *job satisfaction* sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Gibson (2000: 106) mengemukakan *job satisfaction* sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan dan sikap positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.4.3 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.1 : Tabel Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Referensi
1.	*Intrinsic Rewards* (X_1)	Imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik masukan dari pekerjaan. (Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009))	1. Kesempatan mengembangkan diri	Tingkat kesempatan yang dimiliki untuk mengembangkan diri	Likert 1-5	Aroosa Khan , 2014
			2. Kreatifitas	Tingkat kesempatan pengembangan kreatifitas dalam pekerjaan		
			3. Kesehatan dan keamanan karyawan	Tingkat kepedulian perusahaan terhadap kesehatan dan keamanan kerja karyawannya		
			4. Infrastruktur dan fasilitas Informasi dan Teknologi (IT)	Tingkat ketersediaan Infrastruktur dan fasilitas Informasi dan Teknologi (IT)		
			5. Lingkungan kerja	Tingkat kenyamanan di lingkungan kerja		
			6. Hubungan antar karyawan	Tingkat kedekatan hubungan antar karyawan		

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2.	*Ekstrinsic Rewards* (X_2)	Penghargaan positif terhadap hasil karya yang diterima langsung oleh seseorang sebagai hasil dari kinerjanya. (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, dan Hunt (2012))	1. Keadilan kompensasi 2. Kesempatan mengikuti training 3. Fleksibilitas dalam mengatur jadwal kantor 4. Evaluasi kerja 5. Keadilan evaluasi 6. Promosi	Tingkat keadilan dalam pemberian kompensasi Tingkat kemampuan perusahaan dalam memberikan kesempatan mengikuti training. Tingkat fleksibilitas dalam mengatur total jam kerja Tingkat kesesuaian evaluasi kinerja karyawan. Tingkat keadilan dalam melakukan evaluasi kinerja. Tingkat kesempatan yang dimiliki karyawan dalam kenaikan jenjang karir.	Likert 1-5	Aroosa Khan, 2014
3.	Kepuasan kerja Karyawan (Y)	Perasaan positif mengenai pekerjaan, dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi dan benefit	Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji	Likert 1-5	Mosammod Mahamuda Parvin, 2011

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

		pekerjaan itu sendiri. (Robbins dan Judge (2015))	3. Pekerjaan 4. Kepemimpinan 5. Kebijakan Perusahaan 6. Pengakuan	yang diterima Tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab kerja Tingkat kepuasan terhadap pemimpin sebagai role model Tingkat kepuasan terhadap jaminan keamanan kerja. Tingkat kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan yang diterima.		

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawandi PT BFI FINANCE INDONESIA Tbk dengan populasi sebanyak 536 karyawan. Yamane mengemukakan dalam Jalaluddin Rakhmat (Metode Penelitian Komunikasi, 2012:78), rumus sederhana untuk untuk menentukan ukuran sampel adalah $n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$ dengan keterangan:

N : Populasi

n : Sampel

d : Presisi

sehingga sampel dalam penelitian dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$n = \frac{536}{536(10\%)^2 + 1}$ = 84.276 dibulatkan menjadi 85 karyawan.. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Jalaluddin Rakhmat dalam Metode Penelitian Komunikasi (2012:78), bahwa jika kita mengambil sampel tertentu berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tertentu, kita memperoleh sampel pertimbangan (*judgemental sampling*), disebut juga sebagai *non-probability sampling.*

Dalam kuesioner ini peneliti menggunakan skala pengukuran *likert*. Umar Sekaran dan Roger Bougie mengemukakan dalam buku *Research For Business* (2010:180) bahwa skala *likert* adalah skala dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Alternatif pernyataanya, misalnya adalah dari setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas atau baik sampai tidak baik. dimana responden diminta untuk mengisi pernyataan dalam skala. Setiap kolom memiliki skor angka yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut :

Keterangan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:49) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:53) bahwa uji *bartlett of sphericity* adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-OlkinMeasure of Sampling Adequacy* (KMO MSA).

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapatdilakukan analisis faktor.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:45) bahwa uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (á) dan apabila suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikoloniearitas

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:95) bahwa uji multikoloniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Jika variable independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesame variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karenaVIF = 1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:125) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesdatisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melalui 2 dasar analisis yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan juga jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:147) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.6.3 Uji Model

3.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:163) bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

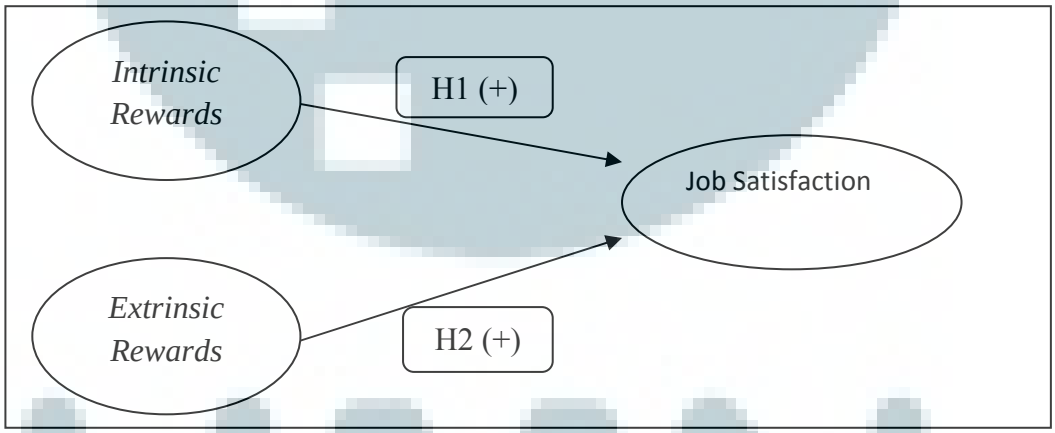
Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam hal ini terdapat kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu, biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:85) bahwa Analisis regresi adalah studi yang mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variable independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *intrinsic* dan *extrinsic rewards* terhadap *job satisfaction* karyawan.



Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

Y = a + b1 X1 b2 X2 + e

Keterangan :

Y = *Job satisfaction*

a = Kostanta

X_1 = Intrinsic Rewards

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

X_2 = Ekstrinsic Rewards

b = Koefisien garis regresi

e = *Error*

3.6.4.2 Uji Parsial (T tes)

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:164) bahwa uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.4.3 Uji Pengaruh Simulan (F tes)

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006:163) bahwauji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016