

PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN PENGHARGAAN EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA BPR PUSAT MAJALENGKA

Nita Hernita

Universitas Majalengka

Email : Hernita.eldibba@gmail.com

ABSTRACT

Research was conducted on employees of Perumda BPR Pusat Majalengka. Target of this research is to identify intrinsic rewards and extrinsic rewards to employee job satisfaction, and how much influence the intrinsic rewards and extrinsic rewards to employee job satisfaction.

The method used is by using descriptive analysis and verification techniques. The sample in this study were 45 people using saturated sampling techniques. Data collection are the questionnaires. Testing is done with the data instrument validity and reliability testing, while data analysis is a classic assumption test, multiple regression test, determination, and hypothesis testing with SPSS 21 Version.

Based on research results to the variable intrinsic rewards, extrinsic rewards, and employee job satisfaction variables included in the high category. Furthermore, based on verifikatif analysis of intrinsic rewards and extrinsic rewards have a positive and significant impact on employee job satisfaction either partially or simultaneously.

Keywords : *Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, Employee Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Husein Umar, 2002: 3).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi

perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2007: 290).

Kepuasan kerja dapat diperoleh melalui salah satunya dengan pemberian penghargaan. Penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja.

Disamping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja (Wibowo, 2017: 308).

Wibowo (2012: 367) membagi penghargaan menjadi dua jenis, yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal itu menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar orang tersebut. Dengan pemberian penghargaan, baik penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstrinsik, diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Hal tersebut dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. Selain tercapainya tujuan perusahaan, kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di Perumda BPR Pusat Majalengka yang beralamat di Jalan K.H. Abdul Halim Nomor 388 Majalengka. Perumda BPR Pusat Majalengka merupakan Bank

Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat BPR adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah. Fungsi bank tersebut tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil, dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat.

Perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas, begitu juga dengan Perumda BPR Pusat Majalengka. Maka setiap perusahaan dituntut untuk mengembangkan kemampuan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja sehingga selain tercapainya tujuan perusahaan, juga terpenuhinya harapan karyawan dengan cara diwujudkan melalui terciptanya penghargaan intrinsik.

Perumda BPR Pusat Majalengka mengembangkan kemampuan karyawannya dengan memberikan pelatihan khusus. Program pengembangan melalui pelatihan tersebut, sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan berkembangnya kemampuan, diharapkan mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan

tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain dalam penyelesaian pekerjaan, dengan berkembangnya kemampuan karyawan diharapkan mampu mencapai prestasi kerja. Pencapaian prestasi merupakan pencatatan penghargaan sendiri yang didapat melalui tercapainya tujuan yang menantang. Maka dari itu disarankan untuk memberikan target pekerjaan yang cukup tinggi dan menantang namun masih dapat dijangkau oleh karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka termasuk ke dalam pekerjaan yang terstruktur dengan sangat baik dan dikontrol manajemen. Hal itu mengakibatkan sulitnya menciptakan pekerjaan yang mengarah pada perasaan otonomi. Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan pertimbangan terbaik oleh karyawan. Pemberian otonomi merupakan pelibatan karyawan untuk mengambil keputusan dan meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Peluang yang mungkin karyawan dapatkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik akan menjadi pengaruh motivasi yang kuat, apalagi jika keberhasilan karyawan tersebut mendapatkan

penghargaan maka akan menghasilkan kepuasan kerja.

Selain penghargaan intrinsik, kepuasan kerja dapat diperoleh melalui penghargaan ekstrinsik yang meliputi penghargaan finansial, penghargaan interpersonal dan promosi. Penghargaan finansial yang diberikan Perumda BPR Pusat Majalengka kepada karyawannya yaitu meliputi jasa produksi setiap akhir tahun, tunjangan hari raya minimal satu kali gaji per bulan, dan kenaikan gaji berkala tiap dua tahun sekali. Untuk penghargaan interpersonal, atasan menghargai setiap pekerjaan yang telah dilakukan karyawannya. Jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan juga mendapatkan pengakuan berupa pernyataan bahwa pekerjaannya telah dilakukan dengan baik.

Karyawan yang kinerjanya memenuhi kriteria akan mendapatkan promosi jabatan. Banyak karyawan yang sudah bekerja lebih dari lima tahun yang berjumlah lebih dari dua puluh orang belum mendapatkan promosi, bahkan ada yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun dan belum juga mendapatkannya. Akan tetapi, jika karyawan merasa terpaksa untuk dipromosikan, maka karyawan tersebut akan merasa kurang puas

terhadap pekerjaannya, dikarenakan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dan jenis pekerjaan yang baru dengan tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal penulis terhadap Bapak Ronni Dhiana Isnandi selaku Kepala Divisi Perumda BPR Pusat Majalengka.

Maka dari itu, penulis menduga karyawan belum puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga belum terpenuhinya penghargaan intrinsik dan ekstrinsik karyawan yang mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Puas tidaknya karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2017: 308), bahwa kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas pekerja terhadap penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.

Dengan melihat fenomena tersebut, perusahaan perlu memperhatikan kembali faktor penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap karyawannya untuk menghindari penurunan kepuasan kerja agar perusahaan tetap bisa mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda.”**

KERANGKA TEORITIS

Penghargaan Intrinsik

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2017: 312) penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

Penghargaan Ekstrinsik

Menurut Wibowo (2017: 311) penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007 : 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 295), “kepuasan kerja

merupakan suatu pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Kerangka pemikiran

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2007 : 290). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2017 : 415).

Hasibuan (2007 : 149) mengatakan bahwa dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, kebutuhan status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Menurut Wibowo (2017: 311) penghargaan dibagi atas dua jenis yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan

ekstrinsik. Penghargaan intrinsik bersumber dari internal seseorang yang meliputi penyelesaian pekerjaan, prestasi, otonomi dan pengembangan pribadi. Sedangkan penghargaan ekstrinsik bersumber dari luar orang tersebut yang meliputi penghargaan finansial, penghargaan interpersonal dan promosi. Wibowo (2017 : 308) mengatakan kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas pekerja terhadap penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2018: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.

Dengan demikian, yang menjadi sampel penelitian ini adalah 45 karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka. Alat analisis penelitian ini

Tahun 2022	Vol. 3	Nomor 1	Periode Februari - Agustus	ISSN : 2721- 060X
------------	--------	---------	----------------------------	-------------------

menggunakan regresi linier berganda dengan terlebih dahulu pengujian instrumen penelitian dan uji asumsi klasik. Hipotesis penelitian ini dengan parsial (Uji t) dan simultan (Uji F).

Pembahasan

Instrumen Penelitian (Uji Reliabilitas)

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Penghargaan Intrinsik	5	0,773	0,60	Reliabel
Penghargaan Ekstrinsik	5	0,797	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	7	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS versi 21, 2021

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel penghargaan intrinsik, penghargaan ekstrinsik dan kepuasan kerja diperoleh nilai *cronbach's alpha* >

0,60. Artinya seluruh item pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,237	1,735		,136	,892			
1 Penghargaan Intrinsik	,650	,158	,476	4,100	,000	,807	,535	,321
1 Penghargaan Ekstrinsik	,627	,162	,448	3,857	,000	,800	,511	,302

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS 21, 2021

Berdasarkan perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa kontribusi penghargaan intrinsik mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 65,12%. Berdasarkan perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa kontribusi

penghargaan ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 64%. Untuk menghitung besarnya kontribusi penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,730	2,302

a. Predictors: (Constant), Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 21, 2021*

Pada tabel di atas terdapat nilai R sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa kontribusi penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik mempengaruhi kepuasan

kerja yaitu sebesar 74,30%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,7% = (100% – 74,30%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 4.4
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,237	1,735		,136	,892
	Penghargaan Intrinsik	,650	,158	,476	4,100	,000
	Penghargaan Ekstrinsik	,627	,162	,448	3,857	,000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 21, 2021*

Dari tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,100 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} = 4,100 > t_{tabel} = 2,0167$ dan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penghargaan intrinsik berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 3,857 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} = 3,857 > t_{tabel} =$

2,0167 dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penghargaan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan

Tabel 4.5
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	642,392	2	321,196	60,587	,000 ^b
Residual	222,659	42	5,301		
Total	865,051	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik

Sumber: *Output SPSS 21, 2021*

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 60,587 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (df) = $n - 1 - k = 45 - 1 - 2 = 42$. Pada tabel F df 42 diperoleh F_{tabel} sebesar 3,22.

Karena $F_{hitung} = 60,587 > F_{tabel} = 3,22$ dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Pembahasan :

1. Penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi penghargaan intrinsik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka.
2. Penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi penghargaan ekstrinsik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka.
3. Penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Tahun 2022	Vol. 3	Nomor 1	Periode Februari - Agustus	ISSN : 2721- 060X
------------	--------	---------	----------------------------	-------------------

Perumda BPR Pusat Majalengka. Artinya semakin tinggi penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
2. Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2000. *Organization*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
3. Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
4. Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
5. Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Jakarta : Salemba Empat.
6. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
7. Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers