

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim

Pepi Mapitasari¹, Suhada², Tri Darmawati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, pepimapita@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadmadjid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the analysis of financial incentives on the welfare of employees at the regional financial and asset management agency (BPKAD) in the province of South Sumatra. the method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied were 95 employees. The data analysis technique used in this study is simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and t test using the software program SPSS 22 for Windows. From the results of the t-test research that there is a significant effect between financial incentives (X) with a significant value of $0.000 < 0.0$, on employee welfare (Y) which means H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that there is a significant effect of financial incentives on the welfare of employees at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of South Sumatra Province.

Keywords: *Financial Incentives And Employee Welfare.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis insentif keuangan untuk kesejahteraan pegawai pada Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan jumlah sampel yang diteliti adalah 95 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis kepastian, dan uji-t dengan menggunakan program software SPSS 22 for Windows. Hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara 4.444 insentif finansial (X). 0,0 untuk Imbalan Kerja (Y), , yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai pada Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Sumatera Selatan.

Kata Kunci: *Insentif Finansial Dan Kesejahteraan Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting sebuah lembaga adalah orang-orang yang memberinya energi, bakat, kreativitas, dan komitmen. Oleh karena itu, bakat adalah kunci kesuksesan Agency. Bakat adalah salah satu faktor terpenting yang mendukung kesejahteraan karyawan. Untuk mempertahankan talenta berkualitas, Anda perlu menciptakan insentif finansial untuk kesejahteraan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang mendukung kesejahteraan karyawan. Sumber daya manusia adalah bagian dari semua manajemen sumber daya manusia yang tersedia dalam satu organisasi, tidak hanya insentif keuangan yang sangat penting dalam membangun manfaat karyawan. Adanya insentif finansial dapat memperkuat etos kerja karyawan. Agen lebih mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan ketika karyawan sudah bersemangat tentang pekerjaan mereka

Ada yang tahu apa insentifnya, terutama bagi mereka Seseorang yang telah lama bekerja di perusahaan. Insentif adalah salah satu kabar baik bagi karyawan yang bekerja keras di perusahaan anda. Dengan menawarkan insentif ini, semua karyawan yang terlibat merasa dihargai oleh perusahaan tempat mereka pekerja. Ini adalah fakta yang terkenal bahwa setiap orang bekerja untuk dihargai untuk waktu dan energi mereka. Berharapan untuk mendapatkan bayaran adalah suatu motivasi yang memotivasi pegawai dengan melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan juga memberikan kesempatan Karyawan bekerja lebih baik dan lebih termotivasi di bawah asuhan mereka. Salah satu caranya adalah dengan menciptakan insentif ini untuk karyawan yang berkinerja tinggi dan terlibat.

Insentif adalah bonus atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Ketentuan ini tidak termasuk dalam gaji pokok dan merupakan hak diperoleh pekerja. Menurut Cadalisman (2014:182), insentif adalah bentuk pembayaran langsung berbasis kinerja atau terkait kinerja yang dimaksudkan sebagai pengaturan bagi hasil karyawan berdasarkan peningkatan produktivitas atau pengurangan biaya. Adapun insentif, ada beberapa insentif, salah satunya insentif finansial. Al-Nsour (Apsari & Riana 2017:1595) menyatakan bahwa Insentif Keuangan berarti jumlah yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung atau bulanan, termasuk peningkatan tunjangan karyawan.

Hal ini dapat menyebabkan imbalance kerja karena insentif keuangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Imbalance kerja mencakup segala upaya perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan tanpa menurunkan upah. Program kesejahteraan adalah program kesejahteraan berwujud dan tidak berwujud disediakan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan perusahaan dengan tujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan serta meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan keluarga. Meningkatkan pengeluaran keluarga untuk pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, kebutuhan listrik, asuransi, dan lainnya.

Kesejahteraan pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan kepegawaian yang terencana dan terpadu sesuai dengan spesifikasi dan perkembangan instansi. Dengan demikian, adalah wajar untuk menawarkan insentif keuangan untuk memotivasi karyawan untuk melakukan tugas mereka. Saat Anda menyelesaikan tugas, Anda tidak akan lagi menghadapi masalah atau hambatan.

Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Sumatera Selatan merupakan salah satu dari 4.444 badan pengelola keuangan dan aset daerah yang beralamat di 3 Jalan Kapten A. Lebay, Palembang, Sumatera Selatan. Berdasarkan pengamatan langsung para peneliti, mereka menemukan kekhawatiran dengan Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Sumatera Selatan menawarkan insentif keuangan. tidak berkinerja optimal saat ini. Bahkan, survei pegawai BPKAD menemukan bahwa insentif keuangan kurang optimal. Apa yang seharusnya diberikan kepada karyawan tidak dilaksanakan dengan baik. Jika Anda diberi insentif, Anda akan mendapatkan kenaikan gaji jika Anda melakukan pekerjaan yang seharusnya Anda lakukan, tetapi kenyataannya banyak karyawan yang telah menerima insentif yang dijanjikan tetapi belum menerimanya. Sehingga berdampak pada kinerja dan kesejahteraan pegawai Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Sumsel.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengupgrade judul penelitian. Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Analisis insentif keuangan untuk kesejahteraan pekerja di Sumatera Selatan.

B. KAJIAN TEORI

1. Insentif Finansial

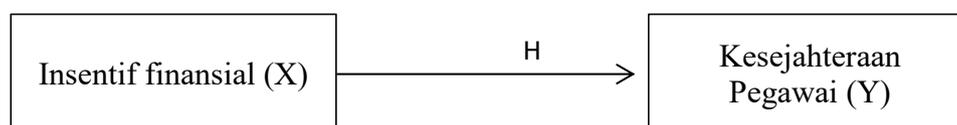
Menurut Idris (Gunawan & Dewi 2020:3473) Pengungkapan Insentif keuangan adalah jumlah yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung melalui bulanan, termasuk pendapatan tambahan karyawan.

2. Kesejahteraan Pegawai

Menurut Subardjono (Hermanto, 2019:120) Kesejahteraan karyawan dari setiap perusahaan atau organisasi sangat penting untuk mencapai tujuannya. Kepedulian Diberikan sangat masuk akal dan nyaman dalam Memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan anggotanya, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan disiplin. loyalitas kepada perusahaan. Imbalan kerja adalah imbalan pelengkap (berwujud dan tidak berwujud) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

3. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini terbagi menjadi dua rancangan, yaitu : Insentif Finansial (X) terhadap Kesejahteraan Pegawai (Y). Berikut adalah mimik muka karangka pemikiran ketika ulasan ini :



C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2020:6), Metode penelitian adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data mempunyai Tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknologi riset kuantitatif adalah kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang ada sejalan bertujuan penelitian dengan melakukan perhitungan berdasarkan data keuangan yang diperoleh. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pemberian insentif keuangan untuk kesejahteraan pegawai Badan Pengelola Kekayaan Keuangan Daerah (BPKAD) Sumatera Selatan.

Operasional Variabel

1. Variabel X : Insentif Finansial

Indikator : gaji, bonus, uang lembur, tunjangan kerja.

2. Variabel Y : Kesejahteraan Pegawai

Indikator : ekonomis, fasilitas, pelayanan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:126) Populasi merupakan seluruh elemen yang digunakan sebagai domain generalisasi. Unsur populasi adalah segala sesuatu yang akan diukur, satuan kepentingan. Dalam hal ini populasi adalah Area umum objek/subyek dengan ukuran dan sifat tertentu ditentukan oleh ulasan yang diteliti, yang menjadi dasar penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, Penduduknya bekerja sebagai pekerja penuh waktudi Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah (BPKAD) Sumatera Selatan, dan jumlah populasi dimasukkan. 95 orang.

Menurut Sugiyono (2020:127), Sampel merupakan sebagian mini menurut jumlah & ciri suatu populasi. Sampel acak dapat digunakan oleh peneliti ketika populasinya luas & peneliti nir bisa memeriksa semua populasi lantaran kendala keuangan, manusia, atau waktu yang diambil dari populasi 95 orang.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. tanggapan responden yang termasuk dalam indikator survei.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data berupa angket dan dokumentasi.

Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik uji coba instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah mengkonfirmasi bahwa fleksibel indeviden mempengaruhi variabel terikat dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana. Selain itu juga dilakukan uji koefisien determinasi dan uji koefisien korelasi. Kami kemudian melanjutkan ke t-test untuk menentukan **Ini** memiliki dampak besar pada variabel dependen dan independen dan menarik kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Valid karena nilai keseluruhan metrik yang digunakan adalah 0,00 <> berdasarkan hasil uji efektivitas untuk variabel aktivitas yaitu insentif keuangan (X) dan imbalan kerja (Y) dapat dikatakan. dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha ≥	α	keterangan
1.	Insentif Finansial (X)	0,762	0,60	Reliabel
2.	Kesejahteraan pegawai (Y)	0,774	0,60	Reliabel

Berdasar hasil yang diuji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel yang diperiksa dianggap nilai indikator yang digunakan diatas 0,60, sehingga reliabel.

2. Teknik analisis data

a. Analisis regresi linier sederhana

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,808	3,653		5,422	,000
	Insentif Finansial	,577	,081	,595	7,140	,000

Dari tabel saya mendapatkan hasil dari uji regresi linier sederhana di atas variabel insentif keuangan dan imbalan kerja berdasarkan rumus $Y = a + bx$, menghasilkan nilai $Y = 19,808 + 0,577x$. Konstanta 19,808 berarti bahwa jika nilai insentif moneter adalah 0, konstanta variabel kesejahteraan karyawan adalah 19,808. Koefisien regresi untuk insentif moneter adalah 0,577, yang berarti bahwa

kesejahteraan pekerja meningkat 19,808 ketika insentif moneter berubah. Semakin tinggi insentif keuangan yang ditawarkan, semakin tinggi tunjangan karyawan.

b. Analisis koefisien korelasi

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations**

		Insentif Finansial	Kesejahteraan Pegawai
Insentif Finansial	Pearson Correlation	1	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	95
Kesejahteraan Pegawai	Pearson Correlation	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	95	95

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sederhana variabel insentif finansial (X) dan kesejahteraan pegawai (Y) adalah sebesar 0,595 berdasarkan pedoman Nilai 0,40 – 0,599 berarti rasio insentif keuangan dan tunjangan karyawan di (BPKAD) provinsi Sumatera selatan.

c. Analisis koefisien determinasi

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,347	3,47328

Pada bagan berhubungan R-kuadrat (R²) adalah 0,354 atau 354%. Acara ini dikarenakan kontribusi variabel insentif keuangan (X) terhadap imbalan kerja (Y) adalah 347%, sisanya (100% - 354% = 2,54%) Disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini artinya dipengaruhi oleh .dihitung menggunakan metode ekspresi sebagai:

$$R^2 = (r^2) \times 100\%$$

$$R^2 = 0,354\% \times 100\% = 0,354\%$$

$$R^2 = \text{Koefisien Determinasi}$$

$$R^2 = \text{Kuadrat Koefisien Korelasi}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (persial)

**Tabel Hasil Uji t (Secara Persial) Insentif Finansial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,808	3,653		5,422	,000
	Insentif Finansial	,577	,081	,595	7,140	,000

Berdasarkan tabel di atas, nilai leading antara insentif finansial dan imbalan kerja adalah 0,000 <>. Nilai 0,05 berarti Ho didorong dan Ha masuk, menunjukkan besar kekuasaan sela-sela variabel insentif moneter tentang kesejahteraan tenaga.

PEMBAHASAN

Uji hipotesis parsial (uji t) antara insentif finansial dan imbalan kerja Menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,000$ insentif keuangan dan tunjangan karyawan. $0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan pekerja antara variabel insentif finansial. di Sumatera Selatan (BPKAD).

Menurut Idris (Gunawan & Dewi 2020:3473) Mengungkapkan Insentif Finansial berarti setiap jumlah yang beri uang untuk seorang karyawan, sopan secara segera Juga dalam bentuk pembayaran bulanan yang mencakup tambahan penghasilan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya I Gede Agung Gunawan dan AA Sagung Kartika Dewi (2020) menemukan bahwa perbedaan insentif finansial, insentif nonmoneter, dan motivasi kerja berdampak positif pada pekerjaan. kepuasan.

Menurut Subardjono (Hermanto, 2019: 120), Kesejahteraan karyawan suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk mencapai tujuannya. Kepedulian kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, disiplin, dan loyalitas kepada perusahaan. Imbalan kerja adalah imbalan pelengkap (berwujud dan tidak berwujud) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fitria Ariska (2017). Buatan keterangan menemukan maka kebahagiaan karyawan berwibawa signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Mengikuti pembagian data dan penyempurnaan yang dilakukan, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Badan Pemeriksa Keuangan (BPKAD) Di Sumatera Selatan, terdapat perbedaan besar antara insentif finansial (X) dan tunjangan karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,000$. Itu menunjukkan. $0,05$.

2. Saran

Berdasarkan kegiatan penelitian dilakukan, pengarang memberikan beberapa saran yaitu :

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja di Provinsi Sumatera Selatan (BPKAD). Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan pekerja dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan status mereka. Keberhasilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kesejahteraan pekerja diharapkan dapat tercapai sepenuhnya melalui pencapaian insentif finansial yang baik.
- b. Kajian Ini masih bersifat umum, karena banyak faktor lain ikut berperan.kesejahteraan pekerja di Sumatera Selatan (BPKAD). Oleh karena itu, penulis menyarankan agar peneliti lebih banyak menggunakan variabel-variabel dari penelitian ini untuk mempelajarinya di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, N. M., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-jurnal Manajemen Unud*, 1595.
- Ariska, F. (2017). pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawn. *JMK*, 2(3), 116.
- Dewi, I. G. (2020). Pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(11), 34-69.
- Fahmi, I (2017). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung . alfabeta.cv.
- Farida, U. D., & Sri, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: penerbit umpo press.
- Gunawan, I. g., & Dewi, A. s. (2020). Pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-jurnal manajemen*, 3475.
- Hermanto, D. (2019). pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat dewan oku timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 120.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensansi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Naufal, B. (2021). Kesejahteraan karyawan dimasa pandemi covid19 di wilayah industri cikarang. *Jurnal JDM*, 4(1), 41.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. yogyakarta: andi.
- Rangkuti, Chairunnisa dkk. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Global Manajemen*, 110.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. jakarta: PT. pajar interpretatama mandiri.
- Sugiyono. (2020). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syaria*. jakarta: Rajawali pers.