

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Insentif

2.1.1.1. Pengertian Insentif

Menurut Septayuda Irwan & Meirista (2016: 3) insentif merupakan bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja atau *gain sharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan yang terdapat peningkatan pada produktivitas atau penghematan biaya produktivitas. Menurut Arifin (2017: 1294) insentif merupakan suatu pemberian kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian kompensasi menurut penjualan, kinerja, atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu.

Menurut Setyo Nugroho, Haryono, & Leonardo B Hasiolan (2017: 5) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Hfidulloh (2017: 77) bahwa insentif adalah kompensasi yang menghubungkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja di luar standar yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Nurmalasari (2017: 4) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan- tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah merupakan suatu pemberian di luar gaji dari perusahaan untuk kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta memotivasi karyawan untuk bekerja melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.1.2. Jenis - Jenis Insentif

Menurut Djamroni (2016: 48) program insentif terdapat pada hampir setiap jenis pekerjaan dan tenaga kerja mulai dari yang manual, kepada professional, manajer sampai kepada pekerja eksekutif secara umum meliputi:

1. *Piecework*

Piecework merupakan insentif yang diberikan secara individual berdasarkan barang dan jasa yang dihasilkan dan digunakan untuk mengukur suatu hasil kerja yang sangat jelas dan mudah diukur dan biasanya pada bagian pekerjaan yang sangat operasional.

2. *Production bonus*

Production bonus merupakan tambahan upah dari perusahaan yang diberikan karena adanya tambahan produktivitas kerja atau penghematan biaya dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

3. *Commision*

Commision merupakan insentif yang diberikan berdasarkan barang atau jasa yang terjual. Bersifat individual dan biasanya diberikan kepada tenaga penjual.

4. *Maturity curve*

Maturity curve merupakan insentif berupa tabel gaji berdasarkan kematangan yang memuat tambahan jumlah gaji yang dapat dicapai sesuai prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan meningkatkan terus dalam prestasinya.

5. *Meritpay, pay-for-knowledge/pay-for-skill compensation*

Merit pay, payy-for-knowledge/pay-for-skill compensation merupakan pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dihasilkan untuk organisasi melalui pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh, yang di asumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

6. *Nonmenetary incentive*

Nonmenetary incentive merupakan insentif yang diberikan selain dari bentuk uang, sertifikat, liburan dan dalam bentuk lainnya yaitu rataso kerja, perluasan jabatan dan pengubahan gaya.

7. *Insentifeksekutif*

Incewntive eksekutive merupakan bonus yang diberikan kepada

karyawan yang berprestasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Mandani & Minhaj (2016: 33) beberapa kebutuhan untuk insentif dalam suatu organisasi adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas.
2. Untuk mendorong atau membangkitkan kerja stimulus.
3. Untuk meningkat komitmen dalam kinerja pekerja.
4. Untuk memuaskan secara psikologis seseorang yang mengarah ada kepuasan pekerja dan menghindari perputaran pekerja.
5. Untuk membentuk perilaku atau pandangan bawahan terhadap peningkatan efisiensi kerja.
6. Untuk menanamkan semangat dan antusiasme terhadap pekerjaan.
7. Untuk mendapatkan kemampuan maksimal mereka sehingga mereka memanfaatkan dan menggunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan mereka serta tujuan serta sasaran organisasi.

2.1.1.4 Indikator-indikator Pemberian Insentif

Menurut Sri Mulyati (2018: 4) indikator pemberian insentif merupakan:

- a. Pemberian bonus jika melampaui target.
- b. Pemberian kompensasi (pensiun).

- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Ucapan terima kasih secara formal atau informal.
- e. Pemberian asuransi kesehatan.
- f. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

Menurut Riadi & As (2017: 89) indikator insentif adalah:

- a) Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan bekerja diperusahaan.

- b) Senioritas

System insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan kesetiaan yang tinggi pada perusahaan dimana mereka bekerja.

- c) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak untuk karyawan, ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok.

- d) Evaluasi jabatan

Suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu perusahaan, ini berarti penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan untuk menyusun rangking dalam penentuan insentif .

e) Kinerja

System insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Jadi besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam masa kerja karyawan.

2.1.2 . Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Kahpi et al (2017: 2) pelatihan adalah proses sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marga (2016: 23) pelatihan adalah upaya peningkatan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan yang menyangkut kerjaan, berpikir, keterampilan dan pendidikan.

Menurut Amos & Natamba (2015: 67) pelatihan kerja adalah satu-satunya cara untuk mengembangkan dan mempraktekkan manajerial khusus, tim termuka, teknis, penjualan, manual dan administrative keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut Wiujayanto & O.H.Dotulong (2017: 3049) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual. Menurut Jualanry, Syarief, & Affandi (2017: 238) pelatihan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta

sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Berdasarkan pengertian pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara individu atau kelompok.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Marga (2016: 24) tujuan pelatihan pada dasarnya yaitu:

1. Menyesuaikan kemampuan pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk memperoleh hasil dan efisiensi kerja yang baik.
2. Untuk meningkat kualitas kerja yang harus dilakukan dan mendapatkan hasil yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode serta cara kerja yang lebih efektif dan efisien.
4. Menetapkan pola pikir yang sama.
5. Meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang efektif dan efisien.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marga (2016: 24) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu pelatihan yaitu:

1. Efektivitas biaya.
2. Isi program yang diperlukan perusahaan.
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas dalam pelatihan.
4. Preferensi dan kemampuan karyawan dalam pelatihan.
5. Preferensi dan kemampuan instruktur dalam pelatihan.
6. Prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan.

2.1.2.4. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Pramiana (2017: 4) indikator pelatihan kerja mengacu pada:

1. Materi pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Pelatih (instruktur)
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan

Menurut Kahpi (2017: 3) dalam pelatihan indikator yang digunakan adalah:

1. Pelatihan orientasi

2. Pelatihan pengetahuan kerja
3. Pelatihan keterampilan kerja
4. Pelatihan pemecahan masalah
5. Pelatihan bertemu dengan yang diinginkann

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afroz (2018: 114) kinerja adalah ukuran yang menunjukkan keefektifan dan efesisensi yang membuat pembayaran tujuan organisasi dan mungkin tergantung pada banyak faktor seperti penilaian kinerja karyawan. Menurut Arifin (2017: 1294) kinerja Adalah kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sri Mulyati (2018: 5) kinerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Kahpi (2017: 87) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja manajemen terhadap sumber-sumber secara ekonomi dan berkaitan dengan finansial maupun non-finansial.

Menurut Wiujayanto & O.H.Dotulong (2017: 3049) kinerja adalah suatu hasil usaha dan tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian dari seorang atau sekelompok karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menerut Malini (2017: 27) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. sebagai dasar pengambilan keputusan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya insentif.
2. Untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas kegiatan perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi dan pengawasan.
5. Sebagai indikator dalam menentukan pelatihan untuk karyawan dalam perusahaan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mengukur kelebihan dan kekurangan untuk peningkatan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria untuk menentukan, menyeleksi dan penempatan karyawan.

9. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan karyawan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kahpi (2017: 87) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdapat dua yaitu:

1. Faktor internal, karyawan memerlukan dukungan perusahaan. Contohnya: dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
2. Faktor eksternal, keadaan, kejadian, atau kondisi yang terjadi diluar perusahaan. Contohnya: ketidak stabilan kondisi politik.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malini (2017: 29) terdapat empat indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas. baik atau tidaknya hasil pekerjaan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
2. Kuantitas. jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Kreatif. bagaimana karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan dengan kemampuannya, sehingga karyawan menyreah apabila menemukan sustu masalah dalam pekerjaan.

4. Kemampuan. pengetahuan karyawan dalam bidang yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Kahpi et al (2017: 4) kinerja karyawan dapat diukur dengan lima indikator yaitu:

1. Kuantitas. diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas. dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut
3. Ketepatan waktu. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas. pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran. tingkat kehadiran dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan yang dikemukakan dari penelitian terdahulu dapat menguatkan kajian teori sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Z. Arifin, 2017) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Di Tarakan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan hasil insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kudsi et al., 2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Malini, 2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan hasil penelitian budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Septayuda Irwan & Meirista, 2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Teknik analisis yang

digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian pelatihan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyo Nugroho et al., 2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pengawaidinas Pertanian Kota Semarang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiujayanto & O.H.Dotulong, 2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Plasa Multi Krindo Manado. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

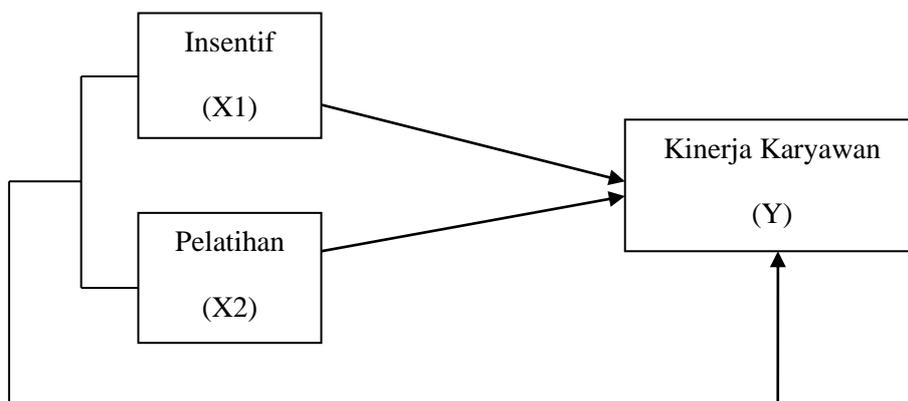
Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Z. Arifin, 2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Di Tarakan	regresi linier berganda	insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Kudsi et al., 2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Malini, 2017)	Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja	regresi berganda	budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

		32100		
4.	(Septayuda Irwan & Meirista, 2016)	Penaruh Pelatihan Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang	regresi linier berganda	pelatihan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Setyo Nugroho et al., 2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pengawaidinas Pertanian Kota Semarang	regresi linier berganda	pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Wiujayanto & O.H.Dotulong, 2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Plasa Multi Krindo Manado	Regresi linier berganda	penelitian pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan ringkasan landasan teori yang telah dikemukakan di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.6. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.

H3: Insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Jutam Readymix Concrete di Kota Batam.