

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1 Insentif

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan. insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian insentif.

Menurut Mangkunegara Dalam Yani (2012 : 145) mengemukakan bahwa Insentif adalah penghargaan dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi organisasi.

Menurut Nasution dalam kadarisman (2012: 192) kompensasi insentif adalah suatu program yang dilaksanakan suatu perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam suatu proses produksi.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standart yang telah ditentukan .

2.1.1.2. Tujuan Insentif

Menurut Yani (2012:146) Pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu, yaitu:

1. untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.1.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa dengan adanya sistem insentif dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan perkataan lain bila mana sistem insentif tidak diberikan dalam perusahaan tersebut banyak mendapatkan kerugian .

Sebenarnya kerugian yang mungkin timbul karena tidak adanya faktor pemberian insentif. Dapat pula merupakan indikasi baru turunya semangat dan gairah kerja. Indikasi turunya semangat dan gairah kerja ini penting diketahui oleh perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunya semangat dan gairah kerja.

Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Meskipun demikian kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum mengambil keputusan. Untuk meningkatkan semangat dan gairah para karyawan, maka perusahaan perlu memberikan atau menerapkan suatu sistem dalam perusahaan yaitu sistem pemberian insentif.

Menurut Yani (2012:148) ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam manajemen insentif yaitu:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.

2.1.1.4 Jenis – Jenis Insentif

Menurut Wungu, dkk dalam Kaderisman (2012:191) Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok.

1. Insentif Individu

Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai individu.

2. Insentif kelompok

Insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai kelompok.

2.1.1.5 Indikator Insentif

Indikator - Indikator yang menjadi pertimbangan atau cara perhitungan dasar penyusunan insentif (Rivai 2009:388), adalah :

1. Kinerja
2. Lama bekerja
3. senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan
6. Evaluasi jabatan

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk memujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari pendapat tersebut dikatakan bahwa disiplin

terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sie pelanggar namun terbentuknya dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuk disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

2.1.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) indikator – indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai bahwa dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mngerjakanya.

2. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahanya pimpinan

harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejatraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar kedisiplinan karyawan yang tidak baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata yang paling efektif dalam memujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan wakat berarti atasan harus aktif dan lansung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahanya.

6. Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kediplinan karyawan. Dengan demikian sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan – peraturan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dikutip Holil (2012: 26) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu :

Tujuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.

2.1.2.3 Kinerja

Kinerja merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja berikut ini akan dikemukakan definisi – defenisi kinerja menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2012:117) menyatakan bahwa: kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Amstron dan Baron, dalam Fahmi (2013:2) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan suatu organisasi.

Mangkunegara (2012:114) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan. Kinerja tinggi karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

2.1.2.4 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Simamora dalam Mangkunegara (2012:69) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individu yang terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- a. Persepsi
- b. *Attitud*
- c. Personality
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

3. Faktor organisasi terdiri dari:

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job disign*

2.1.2.5 Indikator Kinerja

Menurut wirawan (2009:166) indikator dari kinerja adalah :

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kuantitas pekerjaan

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang mengungkapkan antara pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
01	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor dinas kesehatan sangata kabupaten kutai timur. (Yusup, dkk, 2014, ISSN 2338-7637)	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
02	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Suraco jaya abadi motor di masambakabupaten luwu utara. (Header, dkk, 2015, ISSN 2339-1502)	Insentif (X) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana, terbukti bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

03	Pengaruh motivasi, insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. (Wardhana dan Sasono, 2015, ISSN 2442-4315)	Motivasi (X1) Insentif (X2) Pengembangan karir (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian telah membuktikan 1 Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2 Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3 Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. 4 Secara serentak variabel motivasi, insentif, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
04	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis di rsug gembiraan Kediri. (Juwita dan Astuti, 2013, ISSN 1693-6094)	Insentif (X) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian dengan menggunakan analisa korelasi, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X) terhadap kinerja
05	Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. (Wahyuningsi, Dkk, 2013, ISSN 2303-100X)	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kompetensi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2016

2.3. Kerangka Pemikir

2.3.1 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Berikut Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Motivasi karyawan untuk mendapatkan uang akan mendorong karyawan dalam berkompetisi menjadi yang terbaik, hal ini memberikan pengaruh baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah /gaji yang berbeda berdasarkan kinerja yang terbaik, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik akan mempermudah untuk mencapai keberhasilan. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan Haedar, dkk (2015) menyatakan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Wardana dan Sasono (2015), juga menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

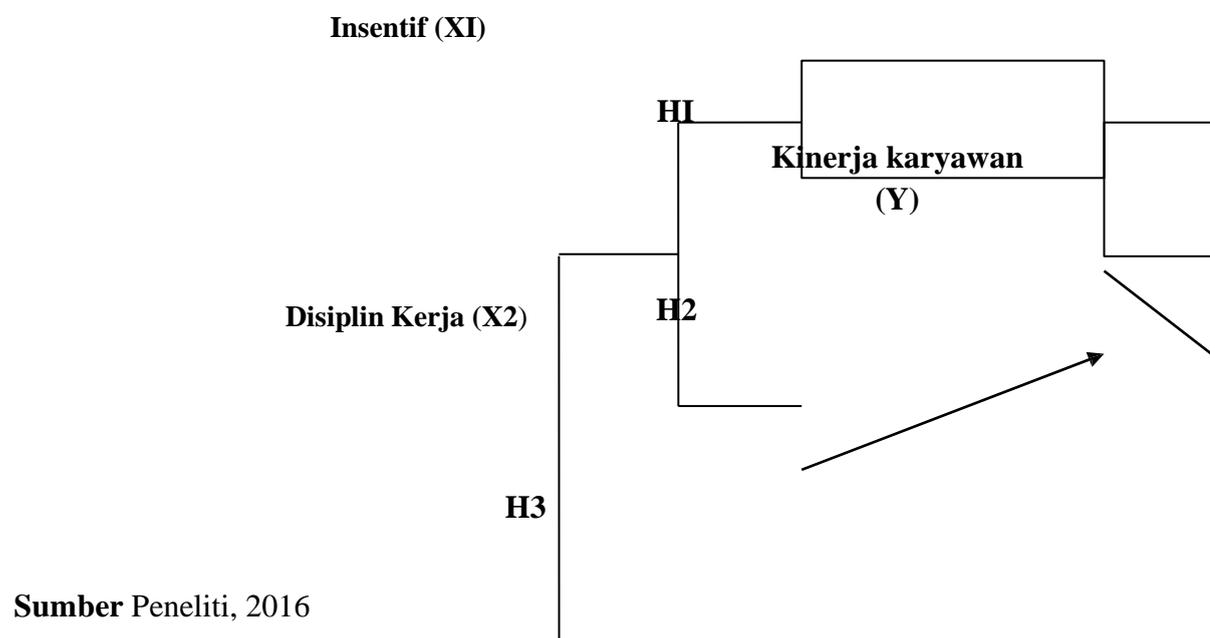
2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing – masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk

memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka tenaga kerja akan meningkat.

Menurut Yusup, dkk (2014) ditemukan hasil penelitian bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Wahyuningsi, dkk (2013), juga menyatakan bahwa disiplin merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka gambar kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Menurut Nasution dan Usman, (2006:72). Bahwa hipotesis adalah hubungan secara logis antara dua atau lebih variabel dalam bentuk pernyataan, yang selanjutnya akan diuji, sehingga pada gilirannya akan didapat solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amber Karya kota batam

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Pada PT Amber Karya kota batam

H3 : Insentif dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

Kinerja karyawan pada PT Amber Karya kota batam

Desain penelitian adalah rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antarvariabel secara komperhensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset (Umar, 2010: 6). desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Desain Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.

Didalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitiannya adalah karyawan PT Amber Karya bagian produksi. Adapun variabel penelitian tersebut dari segi kinerja karyawan yang dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) terhadap Insentif dan Disiplin kerja PT Amber Karya yang dijadikan sebagai variabel bebas(*independentvariable*).