

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Peusahaan industri yang semakin meningkat menyebabkan persaingan yang semakin terlihat jelas pada perkembangan saat ini. Dengan demikian setiap perusahaan berusaha untuk menghasilkan kualitas lebih baik daripada yang lain. Peningkatan kualitas yang baik disertai dengan sumber daya manusia yang mendukung hasil kinerja. Sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari beberapa dukungan dari perusahaan. Peneliti akan membahas insentif, motivasi dan disiplin sesuai dengan data pada penelitian yang telah dilakukan guna memperkuat korelasi pada permasalahan peneliti sebelumnya.

2.1.1. Insentif

2.1.1.1. Pengertian Insentif

Insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Jika adanya program pembagian insentif pada karyawan maka perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat dikatakan bahwa pemberian insentif akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih giat atau

produktivitasnya bisa mencapai target yang sudah diterapkan menurut Haedar (2018:181).

Menurut Ayu (2018:374) insentif yaitu balasan atas jasa karyawan yang tidak termasuk dalam gaji. Pemberian insentif ini bertujuan untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memicu loyalitas dalam bekerja. Insentif juga akan diberikan berdasarkan prestasi yang telah diraih oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan. Menurut Wibowo (2019:201) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif merupakan tindakan balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang telah dicapai demi mendukung tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Pemberian insentif ini tidak seperti gaji, melainkan besarnya insentif tergantung dari prestasi maupun jabatan karyawan.

2.1.1.2. Indikator-Indikator Insentif

Menurut Ayu dan Sinaulan (2018:374) beberapa indikator yang berpengaruh dalam pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Lama kerja, jabatan seorang karyawan dapat ditentukan dari seberapa lama bekerja diperusahaan sehingga menentukan insentif yang diterima.

2. Senioritas karyawan, senioritas seorang karyawan akan menentukan loyalitas dalam bekerja. Senioritas yang tinggi akan menyadarkan seseorang untuk loyal dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Kebutuhan, kebutuhan insentif yang diberikan sebagaimana mestinya jika bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan akan tetapi juga tidak kelebihan.
4. Keadilan dan kelayakan perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sebagai pengorbanan kerja yang telah dibuat oleh karyawan ini.
5. Evaluasi jabatan, penilaian jabatan seorang karyawan juga bisa menjadi salah satu petunjuk penting pada pemberian insentif.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Suwanto (2020:161) motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Hidayah(2020:3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu factor penting dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan. Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi kepada karyawan, dengan

istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksudnya manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan itu menjadi kenyataan.

Menurut Wulandari (2019:101) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sangat ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan atau rangsangan agar seseorang bersedia melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan dan kepuasan.

2.1.2.2. Indikator Motivasi

Menurut Hafidzi (2018:23) motivasi yaitu memberikan suatu tindakan dalam bentuk semangat agar seseorang lebih efektif dalam melakukan kegiatan ataupun pekerjaan. Dengan memberikan motivasi karyawan akan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang lebih memuaskan. Adapun indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu disiplin karyawan merupakan

perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan karyawan akan berusaha mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2018:129) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan cenderung bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya sehingga dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran.

Menurut Wasiman (2018:138) disiplin yaitu keahlian dalam mengatur perilaku dari seseorang untuk menaati semua aturan yang telah diterapkan. Disiplin juga dapat diartikan suatu pribadi yang memunculkan sifat serta karakter seseorang dalam menjalankan peraturan yang ada.

Menurut Hasibuan (2016, hal.237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku atau sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Dengan demikian pendapat para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang

baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:43) beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai/pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila pegawai banyak yang tidak berprestasi

dengan baik oleh sebab itu perusahaan harus dapat memotivasi pegawainya agar dapat berprestasi kerja dengan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sutrisno (2018:123). Kinerja adalah hasil total atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah melewati kesepakatan kedua belah pihak.

Menurut Siagian (2018:26) kinerja adalah pencapaian seorang karyawan dalam bekerja yang memiliki kualitas. Kinerja merupakan suatu aktivitas yang menunjukkan hasil dari tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan membandingkan beberapa hal, misalnya seperti standar ataupun tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, Jamilus dan Heryanto (2019:109).

Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.1.4.2. Indikator Kinerja

Menurut Silaen (2021:6) kinerja karyawan adalah manfaat dari diberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Demi mewujudkan

hasil kerja yang memuaskan pihak perusahaan perlu memperhatikan tugas karyawan harus selaras dengan kemampuan yang dimiliki. Kinerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan penilaian bagaimana karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Prestasi kerja, prestasi kerja merupakan suatu pencapaian dalam penyelesaian pekerjaan seorang karyawan
3. Tanggung jawab kerja, tanggung jawab kerja selaras dengan kewajiban yang diberikan kepada karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat menjadi referensi untuk penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
1	Tania Juliana, Felik Sad Windu (2018)	<i>Analysis of incentive, work discipline, and education levelsthat influence employee performance</i>	<i>Incentive, work discipline, education</i>	Secara keseluruhan Insentif dan disiplin dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan
2	Ustadus Sholihin, Ririn Wahyu Aride (2020)	Dampak mediasi loyalitas kerja pada lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Loyalitas kerja, motivasi,	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh mempunyai pengaruh positif
3	Wasiman	Pengaruh	Disiplin,	disiplin kerja

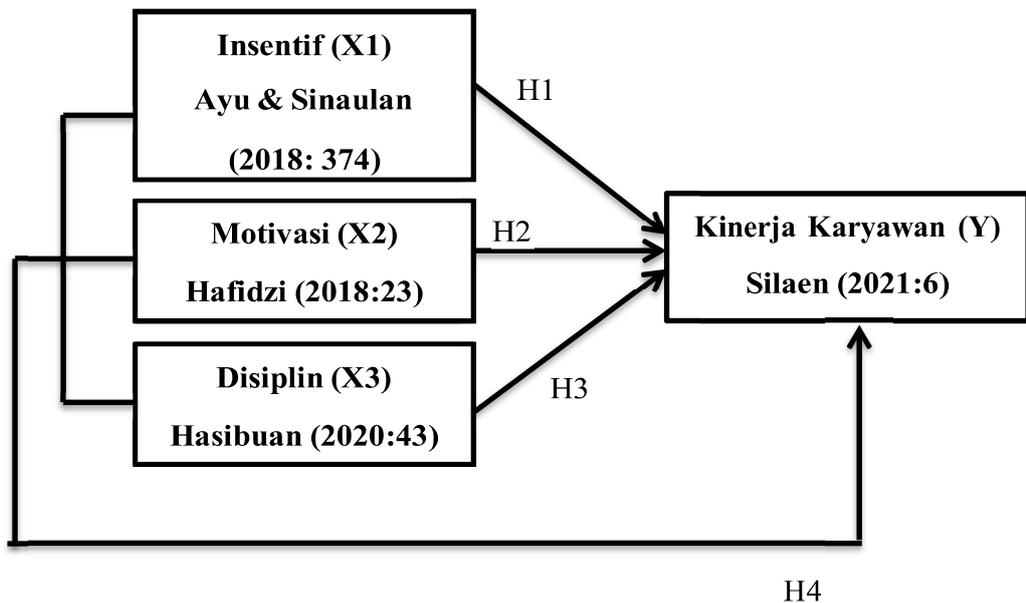
	(2020)	disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam	motivasi dan kinerja	memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Whina Ratnawati (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa	Motivasi, disiplin dan kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Azhar Latief (2020)	Peran motivasi, kepuasan, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana	Motivasi, kepuasan, disiplin, lingkungan dan kinerja karyawan	Kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang meningkat berdampak baik pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
6	Basthoumi Muslih (2019)	Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang	Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan

7	Christ Doohan Ananda Mayki (2022)	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Insentif, motivasi dan kinerja karyawan	Insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Diandra Fachiroh (2018)	<i>Job satisfaction as a mediator of compensation and motivation on employees performance</i>	<i>Compensastion, motivation, employee</i>	Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Edward Manurung (2024)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam	Stress kerja, motivasi, disiplin dan kinerja	Stress kerja, motivasi, disiplin masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Siagian (2019)	Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna	Kompensasi, motivasi dan kinerja	Variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersamaan Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Sumber :Jurnal Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam mengidentifikasi masalah, penyusunan tinjauan pustaka, serta pengujian hipotesis diperlukan kerangka pemikiran. Adapun variabel bebas dalam penelitian yang dilakukan yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3), sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti 2024

2.4 Hipotesis

Dengan landasan teori serta rumusan yang ada pada masalah tersebut, berikut hasil hipotesis dari penelitian ini:

H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin

Permata Buana

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin

Permata Buana

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin

Permata Buana

H4 : Insentif, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jolin Permata Buana