

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Insentif

Imbalan adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan berdasarkan posisi atau posisi dengan uraian pekerjaan yang dikerjakan. Memprioritaskan gaji dan upah, karyawan bisa bekerja sesuai (setidaknya). Dalam peningkatan kinerja, mitra secara langsung menghubungkan kinerja dengan imbalan yang didapat orang dalam bentuk imbalan. Selain upah dan upah, Sistem ini merupakan bentuk lain dari gaji langsung, yaitu gaji tetap yang disebut sistem gaji berbasis kinerja (*performance plan compensation*). (M. Yusuf & Asyhari, 2018)

Insentif juga memiliki efek psikologis karyawan karena mereka merasa upaya mereka diperhatikan dan mereka dihargai berdasarkan kinerja mereka. Insentif dapat diberikan kepada karyawan dengan berbagai cara seperti pembayaran bonus, bagi hasil, insentif saham, Pensiun insentif, insentif dan hadiah Liburan(Khan, Abbas, & Zaki, 2017)

Karyawan yang berkinerja baik juga harus diberi penghargaan, ini adalah penghargaan atas kinerja yang baik. Dalam meningkatkan penghasilan atau kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya.(Merisa Oktaria, 2020)

insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.(Effendy & Fadhilah, 2019)

insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan diuar gaji/upah, berdasarkan kinerja individu atau organisasi.(Wandy Zulkarnaen, 2016)

2.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Dalam insentif yang harus metode yang harus diperhatikan adalah menentukan tingkat insentif sehingga dapat dikatakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor ini juga akan menentukan tingkat insentif kompetitif.

Menurut (H Suwatno, 2011:236) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pemberian insentif, ialah :

1. Jabatan atau Kedudukan

Orang yang menempati jabatan atau jabatan yang lebih tinggi di sebuah mitra secara otomatis akan memikul tanggung jawab yang lebih besar atau berdampak lebih besar terhadap aktivitas atau roda bisnis perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan besar tanggung jawab yang harus dijalankan perusahaan dalam memberikan insentif. Pegawai , ialah jika pangkat karyawan yang tinggi atau sangat tinggi, maka mitra

akan memberika insentif yang lebih besar dari karyawan lainnya.

2. Prestasi Kerja

Karyawan dengan kinerja pekerjaan yang baik atau luar biasa akan mendapatkan tunjangan yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan dengan pekerjaan yang lebih atau kurang bagus. Oleh karena itu, karyawan dengan prestasi kerja yang buruk atau buruk akan lebih proaktif dalam bekerja sehingga mitra dapat memberikan tunjangan secara baik dan puas.

3. Laba Perusahaan

Penerimaan insentif dari mitra kepada karyawan tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga menguntungkan mitra itu sendiri, oleh karena itu mitra tidak akan segan dalam memberikan tunjangan kepada karyawan dengan prestasi kerja yang baik, maka akan ada peningkatan laba di perusahaan.

2.1.3 Indikator Pemberian Insentif

Menurut (Sinambela, 2017:245) terdapat beberapa contoh pemberian insentif ialah :

1. Sederhana, Aturan sistem insentif harus ringkas dan mudah dipahami
2. Spesifik, pegawai diharapkan tahu persis apa yang harus mereka perbuat

3. Dapat dicapai, seluruh pegawai memiliki peluang yang wajar untuk memperoleh penghasilan
4. Dapat diukur, dapat dilaksanakan pengukuran dengan tujuan untuk menentukan rencana insentif

2.2.1 Tanggung jawab

Menurut (ProyLokbere, Agus Soepandi Soegoto, 2017) Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dsb.

Menurut (N. Yusuf, 2018) Tanggung jawab mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tepat waktu dan benar, serta mengambil risiko untuk mengambil keputusan.

Menurut (Akila, 2020) Harus memikul tanggung jawab dalam arti kewajiban yang harus dilaksanakan seluruh orang. Tanggung jawab terkait dengan kualitas moral, hukum dan tanggung jawab moral.

Menurut (Rifmanesi, Elfianto Yusuf, 2019) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kewenangan yang telah diperoleh atau dimilikinya. Tanggung jawab muncul dari hubungan antara atasan dan bawahan, atasan mendelegasikan otorisasi kerja kepada bawahan.

Berdasarkan (Hasibuan, 2014:70) Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaksanakan semua tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada mereka karena wewenang yang telah mereka peroleh atau miliki.

2.2.2 Macam-Macam Tanggung Jawab

Segala aktivitas yang dilakukan harus memiliki hak dalam pertanggung jawaban atas kegiatan yang dilakukan baik untuk individu maupun kelompok. Menurut (Mustari, 2014:20-24) tanggung jawab terbagi menjadi 3 golongan yaitu :

1. Tanggung jawab personal

Tanggung jawab pribadi adalah ketika seseorang memilih untuk bertindak atau berbicara atau memegang posisi tertentu. Untuk ini, dia harus bertanggung jawab. Jika seseorang memilih untuk berkuasa, dia bertanggung jawab atas posisi itu.

2. Tanggung jawab moral

Mengacu pada gagasan jika setiap orang memiliki kewajiban moral mengenai keadaan tertentu. Jika baik, maka akan diberi pahala, jika tidak maka akan dihukum.

3. Tanggung jawab sosial

Manusia hidup berdampingan satu sama lain, dan satu orang harus bertanggung jawab atas masyarakat sekitarnya. Tanggung jawab sosial tidak hanya menyebabkan kerusakan

atau kehancuran lingkungan sosial, tetapi juga tanggung jawab sosial adalah ciri kita dan perlu kontrol orang lain.

2.2.3 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Penjelasan (N. Yusuf, 2018) mengenai tanggung jawab indikator adalah seperti berikut :

1. Kepemilikan sikap dan kesadaran yang tinggi, serta menampilkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar tepat waktu.
3. Berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan.
4. Kerja keras dan dedikasi.

2.3.1 Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Heryenzus, 2017) Kinerja ialah berupa konsep atau singkatan berdasarkan ilmu gerak pada energy kerja yang bahasa inggrisnya adalah performance. Arti performance itu sendiri bisa diartikan dalam bahasa Indonesia yang dikenal kinerja.

Menurut (Farizki & Wahyuati, 2017) Prestasi kerja karyawan (job performance) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (dewi, bagia, 2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Sunaryo & Nasrul, 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut (Widodo, 2015:133) yaitu:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Sarana dan prasarana

9. Teknologi dan,
10. Kesempatan berprestasi

2.3.4 Indikator-indikator Kinerja

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:75) indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja

Menampilkan hasil kerja yang bersih, akurat, dan saling berhubungan tanpa mengabaikan beban kerja. Untuk mencegah adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ada kalanya melakukan pekerjaan yang berkualitas agar bermanfaat dalam pengembangan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menampilkan banyak jenis pekerjaan dalam satu waktu agar efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menampilkan kesanggupan karyawan yang menerima dan mengerjakan pekerjaannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.

4. Kerjasama

Karyawan bersedia ikut serta fleksibel dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk menjadikan hasil kerja lebih baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang melibatkan baik jenis penelitian maupun teori yang digunakan, Metode penelitian yang digunakan dijelaskan di bawah ini.:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Merisa Oktaria, 2020)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.
2	(Khan et al., 2017)	<i>Effect of incentives based two factor theory on employee performance in telecom sector of Pakistan</i>	<i>From our research, there have been many factors concluded depending upon their importance, implications as well as limitations. Here now we are going to discuss some highly active factors. The most important is salary based incentive. From results, we can easily examine that majority of people state that periodic increase in salary is the main reason of either shifting from public sector organization to private sector organization. The young lot, which is energetic and enthusiast, wants to work day and night but on attractive salary packages. Second thing is the different types of incentives offered in private sector</i>

			<i>organizations. They want to make their best employees more loyal to company, and determined to their assigned task. But the choice of incentive is limited.</i>
3	(Wandy Zulkarnaen, 2016)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik pt. Erlangga aditya indramayu	Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT.Erlangga Aditya
4	(Rifmanesi, Elfianto Yusuf, 2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel tanggung jawab dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi faktor kualifikasi pekerjaan, motivasi tinggi, orientasi pekerjaan positif, dewasa, dan bergaul dengan efektif. Dari beberapa faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kualifikasi pekerjaan, dimana pegawai selalu memperhatikan setiap apa yang dikerjakan, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
5	(Akila, 2020)	Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang Akila	Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja, variabel tanggung jawab menunjukkan hasil yang positif, artinya tinggi rendahnya tanggung jawab akan berbanding lurus atau diikuti dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan Wisma Grand Kemala.
6	(ProyLokbere, Agus Soepandi Soegoto, 2017)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua	Hasil penelitian tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh konflik dalam pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan oleh karena seorang karyawan yang merasa bertanggungjawab dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

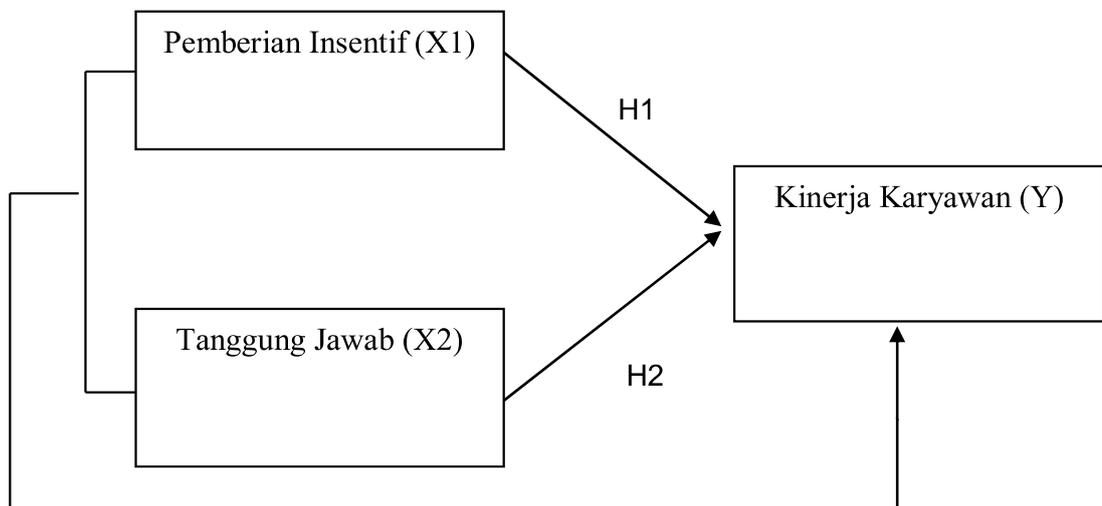
7	(M. Yusuf & Asyhari, 2018)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian Pengolahan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kalirejo Lampung.
8	(N. Yusuf, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo	Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan (X1), tanggung jawab (X2), kedisiplinan (X3) dan kerjasama (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Gorontalo.

2.5 Kerangka Penelitian

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi sebuah faktor penting yang dapat mempengaruhi

Pengambilan di seluruh teori sehingga mendapatkan kerangka berpikir dibawah (sumber tabel 2.1) dengan penjelasan variabel dependen Pemberian insentif (X1) dan Tanggung jawab (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Yongda Plastic Indonesia.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Sesuai landasan teori dan kerangka ideologis tertera, hipotesis yang didapatkan mengenai penelitian ini antara lain:

- H1: Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia.
- H2: Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia.
- H3: Pemberian insentif dan Tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia.