

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Kasmir (2016:184) berpendapat: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015: 183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Kinerja tugas (task performance).
- b. Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai perilaku positif.
- c. Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai perilaku negatif.





(a) Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- (i) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
- (ii) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
- (iii) Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

(b) Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2010:126) Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Hasibun (2003:126). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.



(c) Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:155) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- i) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- ii) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- iii) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- iv) Menciptakan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- v) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- vi) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- vii) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

(d) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Allen dalam Wibowo (2016:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

- i) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- ii) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
- iii) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif



(e) Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja. Salah satunya indikator kinerja menurut Priansa (Theodore dan Lilyana 2017:7), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

i) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

ii) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

iii) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

iv) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



2. Insentif

Itham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberian

kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018).

(a) Tujuan Pemberian Insentif

Sesuai dengan penjelasan definisi insentif di atas, kompensasi dalam bentuk insentif sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja. Jadi, insentif diberikan berdasarkan prestasi atau produksi dari seorang pekerja.

Terdapat beberapa tujuan dari pemberian insentif menurut Ranupandojo dan Husna dalam Shalikhah (2018), yaitu antara lain:

- i) Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- ii) Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- iii) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
- iv) Untuk meningkatkan *output* atau kinerja.
- v) Menambah penghasilan dari pegawai.



(b) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018), faktor yang mempengaruhi

pemberian insentif adalah sebagai berikut:

i) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu sendiri.

Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

ii) Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

iii) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja, tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(c) Manfaat Pemberian insentif

Menurut Gorda dalam Shalikhah (2018), pemberian insentif dapat mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan, meningkatkan produktivitas. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Selain itu, menurut Siagian dalam Shalikhah (2018), karyawan dapat terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.

(d) Indikator Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan dalam Shalikhah (2018), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

i) Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.





ii) Insentif Non Material

- Ⓒ Adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah – hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah – hadiah atau anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

3 Job Insecurity

(Kurniawan et al., 2016) menyatakan ketidak amanan kerjaya itu kondisi psikologis karyawan dan adanya ancaman yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang sedang dialaminya sekarang. Menurut (Barsah,2017) terdapat pengaruh positif job insecurity terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa job insecurity (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa job insecurity karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut. Selanjutnya (Suciati. at al, 2015) mengemukakan ketidakamanan kerja (*job Insecurity*) merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam sebuah kondisi kerja yang mulai terancam. Dalam hal ini Job insecurity berarti adanya perasaan psikologis yang dirasakan karyawan karena merasa terancam pekerjaan yang mereka jalani akan segera berakhir.

(a) Indikator Job Insecurity

Indikator ketidakamanan dalam bekerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt dalam Saputro, dkk (2016 :6) adalah :

- i) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- ii) Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.



iii) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

iv) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha tahun 2020	Merisa Oktaria, Rinto Alexandro	Terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan kinerja. insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.
2	Pengaruh iklim organisasi Job insecurity dan turnover intention terhadap kinerja karyawan Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung)	Skripsi Universitas Pamulang (2017)	akhmar barsah	Hasil pengujian pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Besaran pengaruh parsial Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan sebesar t hitung 2,478 dan Sig. 0,015. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Job Insecurity berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti
3	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Skripsi Universitas Islam Negeri	Maziah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	PT. BNI Syariah Makassar	Alauddin Makassar Tahun 2016		terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin IBIKKG.	Pengaruh Job Insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap prestasi Kinerja pegawai puskesmas Bromo Medan	Skripsi Universitas Islam Sumatera Utara 2020	Nurfadillah Nasution	hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap kinerja pegawai di puskesmas bromo terhadap kinerja pegawai
3. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk Witel Sumsel	Skripsi Universitas Bina Darma 2020	ANNISA, ANNISA and Heriyanto, Heriyanto	Dapat dinyatakan bahwa HO ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai Rsquare sebesar 0,711 atau sebesar 71,1%. Artinya variabel insentif (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 71,1%.

Sumber: data diolah 2021



C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan penjelasan pemikiran penelitian

a. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.

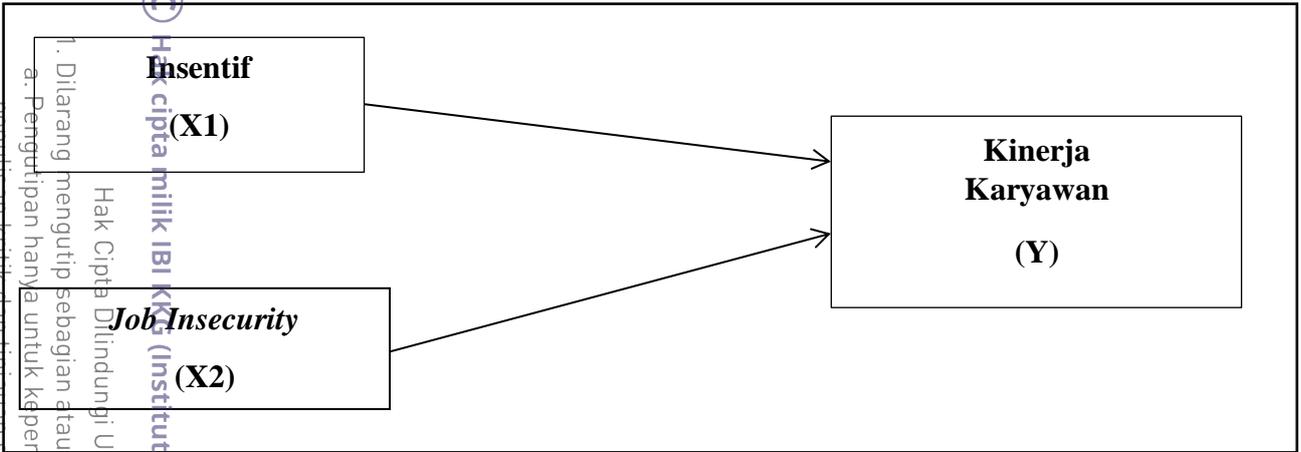
Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadhani Shalikhah pada tahun 2018, memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa insentif berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja.

Menurut (Barsah,2017) terdapat pengaruh positif job insecurity terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa job insecurity (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa job insecurity karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurfadillah Nasution pada tahun 2020, memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Dari penejelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis

H₁ : Insentif berpengaruh terhadap kinerja

H₂ : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja