

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. Landasan Teoritis.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Maneggio (2020: 109) menjelaskan bahwa “suatu ukuran yang dapat diberikan untuk organisasi dan sebagai hasil pekerjaan yang telah dicapai selama setahun periode tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019: 192) menyatakan kinerja karyawan adalah “hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi baik secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2021: 7) pada buku budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah “suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, serta kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi atau perusahaan”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas terkait kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil output yang dapat

- Ha 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.



terlihat dari segi kualitas maupun kuantitas atas pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan selama periode waktu tertentu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kriteria Kinerja Karyawan

Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Schuler dan Jackson dalam Priansa (2018: 49) pada Buku Manajemen Kinerja Pegawai, yaitu:

(1) Sifat

Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.

(2) Perilaku

kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.

(3) Hasil

Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

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. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Pada kenyataannya tidak sepenuhnya kinerja karyawan dapat berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang menurut Kasmir (2016), yaitu:

(1) Kemampuan dan Keahlian

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan semakin mudah seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

(2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

(3) Rancangan Kerja

Merupakan faktor yang mampu memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suatu pekerjaan yang mempunyai rancangan

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 Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

(4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai kepribadian yang baik, maka orang tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

(5) Motivasi Kerja

Merupakan faktor dorongan individu agar seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam melakukan sesuatu dengan baik.

(6) Kepemimpinan

Merupakan sikap pemimpin dalam mengatur dan mengelola karyawan bawahannya dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

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.



(7) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

(8) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih kondusif sehingga meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d. Karakteristik Kinerja

Karakteristik kinerja menurut Wibowo (2016: 158) diantaranya yaitu:

- (1) Dapat mengukur variabel kunci kinerja secara akurat dan tepat.
- (2) Menggunakan sistem komparasi untuk membantu pemahaman yang lebih baik yang ditunjukkan tingkat kerja.
- (3) Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas.
- (4) Sulit untuk dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

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.



- (5) Dapat dianalisa baik secara makro dan mikro.

Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja

Aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Tambunan dalam Busro (2018: 91), yaitu:

- (1) Faktor Manusia, terdiri dari:
 - (a) Memiliki motivasi yang kuat
 - (b) Penawaran tenaga kerja
 - (c) Adanya pengaruh etos kerja
 - (d) Berdasarkan produktivitas kerja, serta
 - (e) Melalui kualitas tenaga kerja
- (2) Faktor Ekonomi atau Bisnis, terdiri atas:
 - (a) Mempunyai Bahan baku
 - (b) Akses sumber keuangan
 - (c) Adanya segemen pasar yang perlu dilayani
 - (d) Terdapat nilai ekonomis yang lebih baik dari pesaing

Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam buku Manajemen Kinerja Kepegawaian mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin secara profesional harus mampu

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.

memberikan strategi yang tepat terhadap karyawannya menurut Schaffer dalam Priansa (2017: 53), diantaranya yaitu:

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

(1) Selektif dalam Mencapai Suatu Tujuan

Lebih mengarah pada menentukan tujuan yang lebih urgen terlebih dahulu sehingga masalah tersebut dapat teratasi lebih cepat dan tidak membuang waktu.

(2) Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Suatu sasaran harus yang spesifik (*specific*), yang dapat diukur (*measurable*), dapat dicapai (*achievable*), dan realistis (*realistic*), dan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan (*time bound*) atau dengan kata lain menggunakan konsep *SMART*.

(3) Mampu berkomunikasi dengan Jelas

Dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang sangat penting, melalui komunikasi yang jelas dan mudah di mengerti sehingga membawa dampak terhadap peningkatan organisasi.

(4) Alokasi Tanggung Jawab

Suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembagian atau pengalokasian tanggung jawab ke beberapa karyawan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan setiap karyawan dan perusahaan.

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.



(5) Luas Proses

Ketika sukses dalam mencapai tujuan dapat dipergunakan untuk mengulangi proses dengan tujuan yang baru atau dengan perluasan tujuan yang terdahulu.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) yang terdapat pada buku budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yaitu:

(1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

(2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(3) Pelaksanaan Tugas

Yaitu sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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.



(4) Tanggung Jawab

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Insentif

Pengertian Insentif

Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

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).

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.



b. Tujuan Pemberian Insentif



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

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 Shalikhah (2018), yaitu antara lain:

- (1) Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- (2) Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- (3) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
- (4) Untuk meningkatkan *output* atau kinerja.
- (5) Menambah penghasilan dari pegawai

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Shalikhah (2018), faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- (1) 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.

(2) Prestasi Kerja

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.

(3) Laba Perusahaan

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 kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja, melainkan diharapkan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu perusahaan tidak akan ragu memberikan insentif kepada para pegawainya yang berusaha memberikan prestasi kerjanya yang baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.



d. Manfaat Pemberian Insentif

Menurut 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 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 sepeasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikuti sertakan secara langsung dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.

c Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

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 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.

e. Indikator Insentif

Menurut Shalikhah (2018), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

(1) Insentif Material

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



(2) 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.

(C) Hak cipta milik IBI Kwik Kian Gie (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

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.

Job Insecurity

Pengertian Job Insecurity

(Kurniawan, 2016) menyatakan ketidak amanan kerjaya itu kondisi psikologis karyawan dan adanya ancaman yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang sedang dijalannya 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,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.



Indikator Job Insecurity

Indikator ketidakamanan dalam bekerja menurut Saputro, (2016 :6) adalah:

- (1) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- (2) Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.
- (3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- (4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat lima penelitian terdahulu sebagai acuan referensi dalam melakukan penelitian ini: Kelima penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh insentif dan job insecurity terhadap kinerja. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi:

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.



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 Job Insecurity terhadap kinerja pegawai (Pada kantor kepala desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat kabupaten Kerinci Tahun 2021).	Jurnal Cakrawala Ilmiah (2021)	Ade Taufan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai dikantor kepala desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan keliling Danau kabupaten Kerinci dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan

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.



				nilai Thitung 5,125 >Ttabel 1,697.
No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Perusahaan ekspedisi J&T Sumpit.	Jurnal ilmiah Ilmu manajemen (2023)	Ika Sulistianih, Syahrinullah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berdampak positif bagi PT Surya Jago Cargo (J&T Sumpit), hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian insentif berupa bonus dan tunjangan diluar gaji pokok untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras, menunjukkan prestasi yang lebih besar dan memenuhi tujuan Perusahaan.
4.	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.

(C)

Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5.	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%.
----	--	-------------------------------------	---	---

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sumber: data diolah 2023

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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. 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

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.

Menurut 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.

2. 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.

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

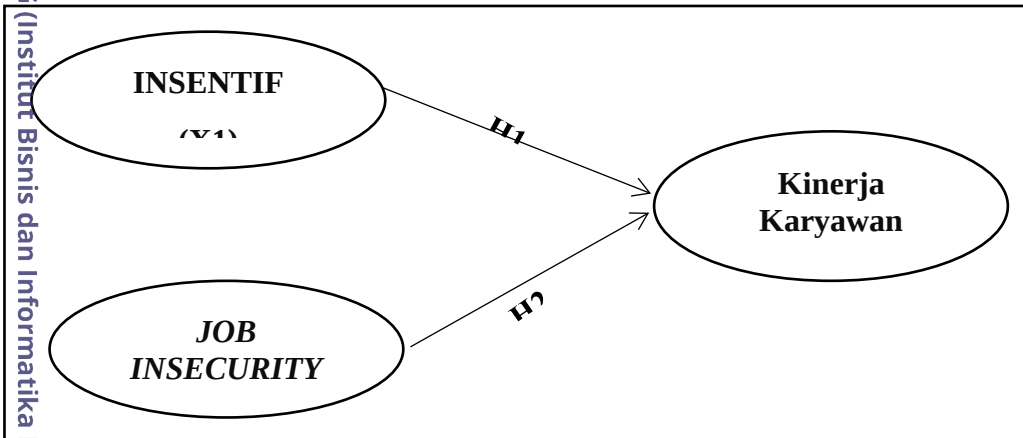
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan pemaparan kajian literasi serta penelitian terdahulu, maka

terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah 2023

D. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang disusun, maka rumusan hipotesisi yakni:

H1 Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja driver mitra Grab

H2 Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja driver mitra Grab

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.