

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Insentif

Besarnya balas jasa yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/insentif yang akan diterimanya. Insentif akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Alasan ini yang menjadi penting arti insentif bagi karyawan.

Dengan demikian, insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih tinggi untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi (Mangkunegara, 2004).

Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean, 2004). Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing dan diartikan

sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Hariandja, 2005).

Dari ketiga pengertian para ahli di atas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Dimensi Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas, sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan perusahaan untuk dapat dijadikan kontribusi yang naik yang dapat menambah gairah kerja bagi karyawan. Menurut Erbasi & Arat (2012), dimensi insentif, yaitu :

1. Insentif material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau oranglain dalam bentuk uang.

2. Insentif non material

Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/negara (Sulistiyanti & Rosidan, 2013). Sedangkan definisi kerja menurut Supriyadi (2013) adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Selanjutnya, Anoraga (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2.1.4 Dimensi Disiplin Kerja

Sinambela (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Nitisemito (2012), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Siswanto dalam (Zulkarnain & Pogo, 2019), dimensi disiplin kerja, yaitu :

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta kata dengan perbuatan.

2. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

3. Pengawasan melekat

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil upaya individu atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban *job description* yang telah ditetapkan guna tercapainya hasil dari tujuan yang diberikan organisasi kepada setiap anggota organisasinya. Secara mendasar, kinerja merupakan usaha dan tanggung jawab dari setiap individu atau karyawan dalam melaksanakan tuntutan kerja dan sedangkan kinerja organisasi adalah kegiatan dan hasil yang dilakukan setiap individu dan kelompok kerja guna tercapainya tujuan meningkatkan kinerja perusahaan (Samudera, 2020).

Menurut Deni (2010), kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Selanjutnya, menurut Pratama & Kudus (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli di atas, kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu ataupun kelompok. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Yuningsih (2018), kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Selanjutnya, menurut Dessler dalam (Purnama & Kempa, 2016) menjelaskan beberapa dimensi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4. Keandalan

Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.

5. Kehadiran

Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengenai periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Candana, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	Uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Karanganyar. Variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Karanganyar. Variabel insentif memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Karanganyar.
2.	Rozi, 2019	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Variabel insentif memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.
3.	Sumarsid & Atik, 2019	Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rotaryana <i>Engineering</i> . Variabel insentif memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rotaryana <i>Engineering</i> .
4.	Astuti, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir	Analisis deskriptif dan Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir Variabel insentif memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.
5.	Marhumi & Nugroho, 2018	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif tidak memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran. Variabel motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Fajar Koran.
6.	Hasyim et al., 2020	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourching.	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>outsourching</i> . Variabel disiplin kerja tidak memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>outsourching</i> .
7.	Shinta & Siagian, 2020	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Analisis deskriptif dan Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap

		PT. Citra Mandiri Distribusindo		kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Variabel insentif memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.
8.	Aryati, 2017	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Tomangmas Karanganyar.	Uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. Variabel disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Tomangmas Karanganyar.
9.	Lee, Malik, Rosenberger, & Sharma, 2020	<i>Demistifying The Differences In The Impact Of Training And Incentives On Employee Performance : Mediating Roles Of Trust and Knowledge Sharing</i>	Analisis SEM SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif memiliki pengaruh yang

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sipalehut, Erari, & Rumanta, 2021	<i>The Influence Of Work Discipline, Work Ethos And Work Environment On Employee Work Achievement : Lessons Form Local Organization In An Emerging Country.</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel insentif dan disiplin kerja yang dijadikan dasar pada penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi (Mangkunegara, 2004). Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta dapat mempertahankan karyawan itu sendiri. Hal ini karyawan merasa diperhatikan dan dihargai atas apa yang mereka capai, sehingga mereka memiliki sikap semangat yang tinggi dan terus menciptakan kreatif dan berprestasi bagi organisasi.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan

merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Perusahaan juga harus dapat memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Imbalan tersebut diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Candana (2021) yang telah membuktikan bahwa insentif secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2019) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif harus dilakukan dengan tepat waktu agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung)

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Selanjutnya menurut (Sulistiyanti & Rosidan, 2013) disiplin didefinisikan

sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/negara

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Candana (2021) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja pada perusahaan merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung)

2.3.3 Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean, 2004). Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, motivasi kerja perlu didukung adanya sistem pemberian insentif. Insentif bermaksud untuk

memaksimalkan kinerja karyawan dikatakan sebagai keberhasilan dari perusahaan yang mengembangkan upaya dalam pencapaian atau hasil dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi apalagi yang memang sudah memiliki bakat kemampuan atau cara mereka untuk mencapai target yang mereka miliki.

Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Seorang pemimpin dikatakan berhasil karena dinilai mampu mendorong karyawan menciptakan kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami pentingnya disiplin kerja dan mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan contoh disiplin kerja pada karyawannya.

Menurut Deni (2010), kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pendapat lain mengenai pengertian kinerja menurut Pratama & Kudus (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

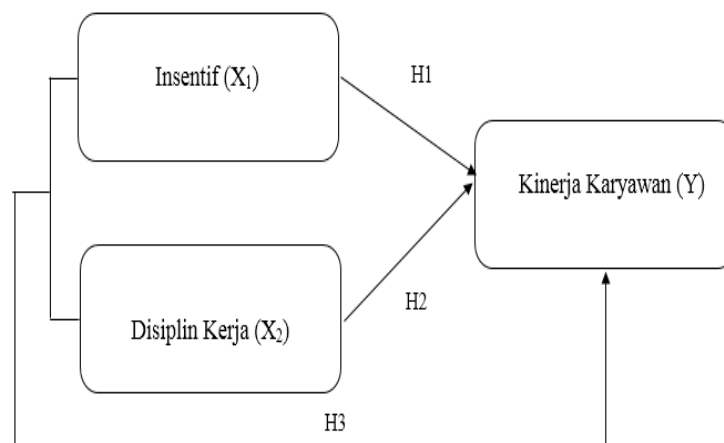
Berdasarkan penelitian yang dilakukah oleh (Aryati, 2017) yang menyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, pada penelitian (Shinta & Siagian, 2020) juga menyatakan bahwa insentif dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung)

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_1 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).
2. H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).
3. H_3 : Insentif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ruangraya Indonesia (Ruangguru Lampung).