

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi

Administrasi yaitu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan. Kerjasama disini artinya kegiatan yang dilakukan sekelompok orang yang secara bersama melakukan tugas sesuai dengan pembagian kerja.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi **menurut Herbert Simon dikutip dalam (Marliani, 2019, p. 18)** “Admisnitrase adalah kegiatan kelompok kerja sama untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan sesuai dengan kesepakatan bersama”. **Sondang P. Siagian dikutip dalam (Marliani, 2019, p. 18)** menambahkan “Pengertian administrasi yaitu seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.”

Berdasarkan pengertian administrasi yang sudah dijelaskan di atas, dapat dipahami bahwa administrasi yaitu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja, untuk mencapai sebuah tujuan.

2.1.2 Pengertian Bisnis

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian bisnis **menurut (Hakim & Nilawati, 2020, p. 1)** dalam bukunya “Kata “bisnis” berasal dari bahasa Inggris “business” yang artinya kesibukan. Kesibukan berarti melakukan kegiatan atau pekerjaan yang memberikan keuntungan pada seseorang”. **Menurut Hughes dan Kapoor dikutip dalam buku (Hakim & Nilawati, 2020, p. 1)** “Definisi bisnis adalah kegiatan individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa bisnis yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kegiatan bisnis juga berkaitan dengan produksi, distribusi, pembelian dan penjualan untuk memperoleh keuntungan.

2.1.3 Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi Bisnis merupakan dua kata yang berbeda, tetapi memiliki makna yang hampir sama. Administrasi yaitu kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan. Sedangkan bisnis yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi bisnis **menurut Poerwanto (2006:25) dikutip dalam (Surepi et al., 2021, p. 3)** “Administrasi Bisnis yaitu seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan mendapatkan laba yang ditargetkan oleh perusahaan”. **Poerwanto (2006:25) dikutip**

dalam (Surepi et al., 2021, p. 3) menambahkan “Administrasi Bisnis adalah semua kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan pelanggan sampai kepada tangan konsumen untuk mendapatkan keuntungan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa pengertian administrasi bisnis yaitu kegiatan kerjasama yang dilakukan dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. MSDM lebih memfokuskan tentang mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Adamy, 2016, p. 3) dalam bukunya “Tugas MSDM yaitu mengatur dan mengelola manusia seoptimal mungkin sesuai kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia”.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. **Menurut Samsudin (2006:22) dikutip dalam buku (Adamy, 2016, p. 3)** “MSDM yaitu kegiatan yang dilakukan agar SDM dalam organisasi dapat mendatangkan hasil yang baik guna mencapai berbagai tujuan”. Sedangkan **menurut Hasibuan (2005:10) dikutip dalam buku (Adamy, 2016, p. 4)** “MSDM yaitu ilmu dan seni yang

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa pengertian MSDM yaitu ilmu tentang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan dalam suatu perusahaan, untuk mewujudkan sebuah tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dalam MSDM saling mempengaruhi satu sama lain. Bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. **Menurut Hasibuan (2007:21) dikutip dalam buku (Adamy, 2016, pp. 4–6)** menjelaskan fungsi-fungsi dari manajemen secara singkat diantaranya:

1. **Perencanaan (*Planning*)**
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Artinya perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan lain sebagainya. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Artinya mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi yaitu alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
3. **Pengarahan (*Directing*)**
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan artinya pemimpin menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan benar.
4. **Pengendalian (*Controlling*)**
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Artinya mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan. Seperti kehadiran, kedisiplinan dan kerjasama.
5. **Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)**
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. **Pengembangan (*Development*)**
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi (*Integration*)**
Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Kedisiplinan (*Discipline*)**
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Artinya kedisiplinan merupakan hal yang penting untuk mentaati peraturan perusahaan.
9. **Pengintegrasian (*Integration*).**
Kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan. Artinya Perusahaan mendapatkan keuntungan dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
10. **Pemeliharaan (*Maintenance*).**
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
11. **Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).**
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi MSDM, sangat jelas dibutuhkan oleh perusahaan untuk memudahkan dalam mencapai tujuan, jika salah satu fungsi tersebut tidak dijalankan maka sulit untuk perusahaan mencapai tujuan.

Fungsi MSDM yang sudah dijelaskan di atas menunjang peneliti untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan MSDM. Lingkupnya berupa kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi disini lebih memfokuskan kepada insentif material.

2.3 **Kompensasi**

2.3.1 **Pengertian Kompensasi**

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena sudah memberikan kontribusi dalam pekerjaan, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kompensasi yaitu **menurut Malayu**

S.P.Hasibuan (2019) dikutip dalam (Fahraini et al., 2022, p. 24) “Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. **Marwansyah (2016) dikutip dalam (Fahraini et al., 2022, p. 23)** “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa pengertian kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena sudah melakukan sebuah pekerjaan. Imbalan disini berupa uang, barang dan tunjangan sosial.

2.3.2 Indikator Kompensasi

Dalam sebuah kompensasi terdapat indikator yang dijelaskan oleh **Elmi (2018:93) dikutip dalam (Fahraini et al., 2022, p. 24)** Indikator kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi non finansial tidak langsung. Kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Yaitu kompensasi yang didapat karyawan yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaan mereka. Bentuknya berupa finansial yaitu uang, dibayarkan pada waktu yang selalu tetap (mingguan, bulanan dan tahunan). Jenis kompensasi langsung terdiri dari:

a. Insentif

Insentif adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Insentif diberikan untuk mendorong karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Insentif juga yaitu imbalan yang diberikan perusahaan diluar upah dan gaji.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung oleh karyawan dengan jangka waktu setiap bulan, atau minggu. Sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Biasanya gaji diberikan berdasarkan kriteria tertentu seperti pangkat atau jabatan yang lebih tinggi sehingga pembayaran gaji cukup besar.

c. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Yaitu kompensasi yang didapat karyawan tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih kepada menciptakan kondisi kerja yang baik. Jenis kompensasi tidak langsung terdiri dari:

1. Tunjangan

Yaitu balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah dan gaji. Seperti biaya kesehatan, asuransi dan dana pensiun.

2. Asuransi

Yaitu jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.

3. Cuti

Yaitu keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawan untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu. Seperti cuti sakit, cuti hamil, cuti bersama, cuti berbayar dan cuti kepentingan pribadi.

4. Fasilitas

Yaitu segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain- lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.4 Insentif Material

2.4.1 Pengertian Insentif Material

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung kepada orang yang berada di dalam perusahaan terutama karyawan. Salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan memberikan perlakuan khusus kepada karyawan dengan cara memberikan insentif material. Insentif material sangat dibutuhkan dalam perusahaan, untuk mendorong kinerja karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga dengan diberikannya insentif material akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Apabila insentif material yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan, maka akan mendorong semangat karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Sedangkan jika insentif material yang diterima karyawan tidak sesuai dengan prestasi yang sudah karyawan berikan, maka akan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah.

Insentif material berkaitan dengan prestasi, artinya karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian insentif material yaitu **menurut (Koko, 2015) dikutip dalam buku (Khaeruman et al., 2021, p. 93)** “Pemberian insentif material adalah sarana yang menimbulkan semangat kerja pada karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi dalam peningkatan kinerjanya”.

Menurut (Khaeruman et al., 2021, p. 93) dalam bukunya “Insentif material yaitu balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja, agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi”. **Matoyo dikutip dalam buku (Khaeruman et al., 2021, p. 94)** menambahkan “Insentif material adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan”.

Insentif material memiliki dua tujuan kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan karyawan. **Menurut (Khaeruman et al., 2021, p. 94)** dalam bukunya “Bagi perusahaan, insentif material dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Sedangkan bagi karyawan, untuk

mendapatkan keuntungan dan mendorong lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga hasil akhir mampu dicapai”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa pengertian insentif material adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi (mencapai hasil kerja yang maksimal), karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Insentif material diberikan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif Material

Insentif material dalam perusahaan dipengaruhi banyak faktor, baik faktor dalam karyawan atau faktor dari dalam perusahaan. Faktor yang mempengaruhi insentif material menurut Suwatno dan Priasan (2011:236) dikutip dalam buku (Waloyo, 2020, pp. 36–37) faktor yang memberi pengaruh pada pemberian insentif material diantaranya:

1. Kedudukan atau jabatan

Orang yang kedudukannya atau jabatannya lebih tinggi di perusahaan maka tentunya lingkup kerja dan tanggung jawabnya lebih besar serta memengaruhi roda kegiatan perusahaannya. Oleh karenanya pada pemberian insentif, suatu perusahaan diharuskan melihat besarnya tanggung jawab serta tugas seorang karyawan yakni jika jabatannya lebih tinggi maka perusahaannya memberi insentif lebih besar.

2. Prestasi kerja

Karyawan berprestasi dalam bekerja akan mendapat insentif lebih besar dibanding karyawan yang prestasinya kurang menonjol. Oleh karenanya, karyawan yang prestasinya kurang akan lebih bersemangat dan giat dalam bekerja supaya perusahaannya bisa memberi insentif lebih besar.

3. Laba perusahaan

Perusahaan yang memberi insentif terhadap karyawannya akan mendapat keuntungan. Dengan demikian perusahaannya akan memberi insentif terhadap karyawan berprestasi sebab bisa meningkatkan keuntungan untuk perusahaan tersebut.

2.4.3 Bentuk-Bentuk Insentif Material

Terdapat bentuk-bentuk insentif material yang dapat dijadikan alat ukur, dikemukakan oleh Sarwoto dikutip dalam buku (Khaeruman et al., 2021, pp. 95–96) mengemukakan diantaranya sebagai berikut:

1. Insentif Material

Yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja. Beberapa macam insentif material yang diberikan kepada karyawan:

a. Komisi

Yaitu imbalan yang dibayarkan sebagai balas jasa kepada karyawan yang berprestasi karena mampu menghasilkan penjualan dengan menjual produk yang mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan, umumnya digunakan dalam bidang penjualan.

b. Bonus

Yaitu imbalan yang dibayarkan sebagai balas jasa kepada karyawan karena sudah melakukan sebuah pekerjaan. Bonus diberikan secara khusus kepada orang yang berhak menerima. Bonus diberikan sekali terima tanpa adanya ikatan di masa yang akan datang. Pemberian bonus tidak harus mencapai target dan bonus dapat diberikan kepada semua karyawan ketika perusahaan mendapatkan kenaikan laba seperti bonus akhir tahun.

c. Kompensasi yang ditangguhkan

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar kemudian hari, diantaranya dana pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seorang karyawan yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

d. Pemberian penghargaan

e. Pemberian pujian lisan atau tulisan

f. Pemberian promosi jabatan

g. Pemberian perlengkapan khusus untuk bekerja

h. Ucapan terimakasih secara formal maupun tidak formal.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya insentif material, maka perusahaan berharap karyawan dapat terdorong semangatnya untuk bekerja lebih giat sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya berupa hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya karyawan akan mendapatkan keuntungan lebih banyak.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja karyawan yaitu **menurut (Novia Ruth Silaen et al., 2021, p. 1)** dalam bukunya “Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas”. **Gibson et al (1994) dikutip dalam buku (Novia Ruth Silaen et al., 2021, p. 30)** menambahkan “Kinerja yaitu tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai”.

Menurut (Novia Ruth Silaen et al., 2021, p. 30) dalam bukunya “Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa pengertian kinerja yaitu hasil kerja atau pencapaian prestasi yang dilakukan oleh seseorang atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas. Artinya apabila karyawan bisa mencapai hasil kerja sesuai keinginan perusahaan, maka karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja karyawan yang baik.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan sangat tergantung pada faktor lain, baik faktor yang berasal dari karyawan atau faktor yang berasal dari perusahaan. **Menurut Wirawan (2009:7) dikutip dalam (Pangestu et al., 2022, pp. 217–218)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor intrinsik

Yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal suatu organisasi

Yaitu dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan digunakan untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan mengalami kenaikan sesuai rencana. **Menurut Mathis dan Jackson (2002) dikutip dalam buku (Novia Ruth Silaen et al., 2021, pp. 40–41)** kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan kepada perusahaan diantaranya:

1. Kuantitas Kerja

Standar dilakukan dengan cara membandingkan besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Artinya kuantitas bisa dilihat dari jumlah yang mampu dihasilkan karyawan atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit dan kegiatan yang terselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Standar menekankan kepada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian dalam melakukan tugas yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja. Artinya mutu kerja

- yaitu hasil dari pekerjaan yang mampu memenuhi tujuan perusahaan, sedangkan kualitas berarti sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai tujuan yang diharapkan, berkaitan dengan sikap disiplin dan ketaatan karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. **Kerjasama**
Penilaian berdasarkan keterlibatan semua karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Artinya kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain atau dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 4. **Tingkat Kehadiran**
Asumsi yang digunakan dalam standar ini yaitu jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Artinya tingkat kehadiran menuntut karyawan untuk hadir melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Misalnya ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan bekerja 8 jam sehari.
 5. **Ketepatan Waktu**
Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Artinya karyawan melakukan sebuah aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan dan bagaimana karyawan tersebut mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.

Indikator kinerja karyawan perlu diukur dan dinilai untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas, apakah hasil kerja karyawan sudah sesuai harapan perusahaan atau sebaliknya. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan, membuat perusahaan mudah untuk mencapai tujuan.

2.6 Keterkaitan Insentif Material dengan Kinerja Karyawan

Seringkali ditemukan banyak perusahaan mengalami kegagalan karena kurang baiknya hasil kerja dari para karyawan sehingga mempengaruhi perusahaan yang belum mampu mencapai tujuan. Padahal karyawan merupakan faktor terpenting untuk menentukan keberhasilan perusahaan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, perlu adanya suatu motivasi dan perhatian khusus dari perusahaan sehingga mampu memberikan semangat bagi karyawan agar mampu memberikan hasil kerja (kinerja) yang baik serta tercapainya tujuan didalam perusahaan.

Terdapat faktor pendorong untuk memotivasi karyawan sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik. Salah satu faktor pendorongnya yaitu memberikan insentif material kepada karyawan. Insentif material mampu memotivasi dan memicu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Semakin baik kinerja karyawan maka insentif material yang diberikan semakin tinggi. Sehingga dengan pemberian insentif material, karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan maksimal.

Hal ini diperkuat oleh pendapat (**Khaeruman et al., 2021, p. 93**) dalam bukunya “Insentif material yaitu balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja, agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan pemberian insentif material akan memicu semangat karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan diberikannya insentif material, maka karyawan akan berupaya melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan termotivasi semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapat gambaran mengenai kerangka berpikir dan menjadi bahan referensi yang digunakan dalam menulis penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan peneliti sebelumnya. Kajian yang digunakan insentif dan kinerja karyawan. Berikut ini tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Aldi Noeryansyah dan Dwi Gema Soegesti (2021) Sumber: Jurnal Dunia Bisnis.org Vol. 1 No.3 (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Sogo Branded Store.	Menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sogo Branded Store.	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu Insentif dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti meneliti pada PD. Aryarior Bandung sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti pada Sogo Branded Store.
2	Achmad Rozi (2019) Sumber: Jurnal <i>Business Innovation & Entrepreneurshi</i>	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Menunjukkan bahwa Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian yaitu kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Insentif terhadap Kinerja, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan 3

	<i>p</i> STIE Al Khairiyah Cilegon Vol.1 No.2 (2019)	pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.	kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.		variabel yaitu Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.
3	Devi Komala Ayu dan Jeffry H. Sinaulan (2018) Sumber: Jurnal Ekonomi Universitas Borobudur Vol.20 No.3 (2018)	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea.	Menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Satoe Doea.	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian yaitu kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti meneliti pada PD. Aryarior Bandung sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti pada PT Bintang Satoe Doea.
4	Rahmadhani Shalikhah dan Setyabudi Indartono (2018) Sumber: Jurnal Managemen Bisnis Indonesia UNY (2018)	Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta	Menunjukkan bahwa insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama meneliti tentang variabel bebas yaitu Insentif dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti meneliti pada PD. Aryarior Bandung sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti pada PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta.
5	Ahmad Syarif (2021)	Pengaruh Insentif dan Pelatihan	Menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti menggunakan 2 variabel yaitu

Sumber: Jurnal Kewirausahaan N Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda Vol. 15 No.1 (2021)	Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan	pengaruh sedangkan pelatihan memiliki pengaruh pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan.	metode penelitian yaitu kuantitatif.	Insentif terhadap Kinerja, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja.
---	---	--	--	--

2.8 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2022, p. 60) “Kerangka berpikir yaitu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir intinya menjelaskan alur pemikiran tentang hubungan variabel yang diteliti.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan dengan memberikan semangat, agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dan dapat bekerja dengan baik. Perhatian tersebut yaitu dengan memberikan kompensasi berupa insentif material.

Insentif material diberikan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu memberikan hasil akhir yang maksimal bahkan melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Insentif material juga diberikan sebagai imbalan untuk karyawan yang berprestasi karena sudah melakukan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut (Khaeruman et al., 2021, p. 93) dalam bukunya “Insentif material yaitu balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja, agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi”.

Menurut Sarwoto dikutip dalam buku (Khaeruman et al., 2021, pp. 95–96) mengemukakan bahwa terdapat bentuk-bentuk insentif material yang dapat dijadikan alat ukur, diantaranya sebagai berikut:

1. Insentif Material

Yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja. Beberapa macam insentif material yang diberikan kepada karyawan:

a. Komisi

Yaitu imbalan yang dibayarkan sebagai balas jasa kepada karyawan yang berprestasi karena mampu menghasilkan penjualan dengan menjual produk yang mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan, umumnya digunakan dalam bidang penjualan.

b. Bonus

Yaitu imbalan yang dibayarkan sebagai balas jasa kepada karyawan karena sudah melakukan sebuah pekerjaan. Bonus diberikan secara khusus kepada orang yang berhak menerima. Bonus diberikan sekali terima tanpa adanya ikatan di masa yang akan datang. Pemberian bonus tidak harus mencapai target dan bonus dapat diberikan kepada semua karyawan ketika perusahaan mendapatkan kenaikan laba seperti bonus akhir tahun.

c. Kompensasi yang ditangguhkan

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar kemudian hari, diantaranya dana pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seorang karyawan yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

d. Pemberian penghargaan

e. Pemberian pujian lisan atau tulisan

f. Pemberian promosi jabatan

g. Pemberian perlengkapan khusus untuk bekerja

h. Ucapan terimakasih secara formal maupun tidak formal.

Secara umum kinerja (*performance*) memiliki arti hasil kerja atau pencapaian prestasi yang dilakukan oleh seseorang atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan tugas.

Menurut (Novia Ruth Silaen et al., 2021, p. 1) dalam bukunya “Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas”.

Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002) dikutip dalam buku (Novia Ruth Silaen et al., 2021, pp. 40–41) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan kepada perusahaan diantaranya:

1. Kuantitas Kerja

Standar dilakukan dengan cara membandingkan besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Artinya kuantitas bisa dilihat dari jumlah yang mampu dihasilkan karyawan atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit dan kegiatan yang terselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Standar menekankan kepada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian dalam melakukan tugas yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja. Artinya mutu kerja yaitu hasil dari pekerjaan yang mampu memenuhi tujuan perusahaan, sedangkan kualitas berarti sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai tujuan yang diharapkan, berkaitan dengan sikap disiplin dan ketaatan karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kerjasama

Penilaian berdasarkan keterlibatan semua karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Artinya kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain atau dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

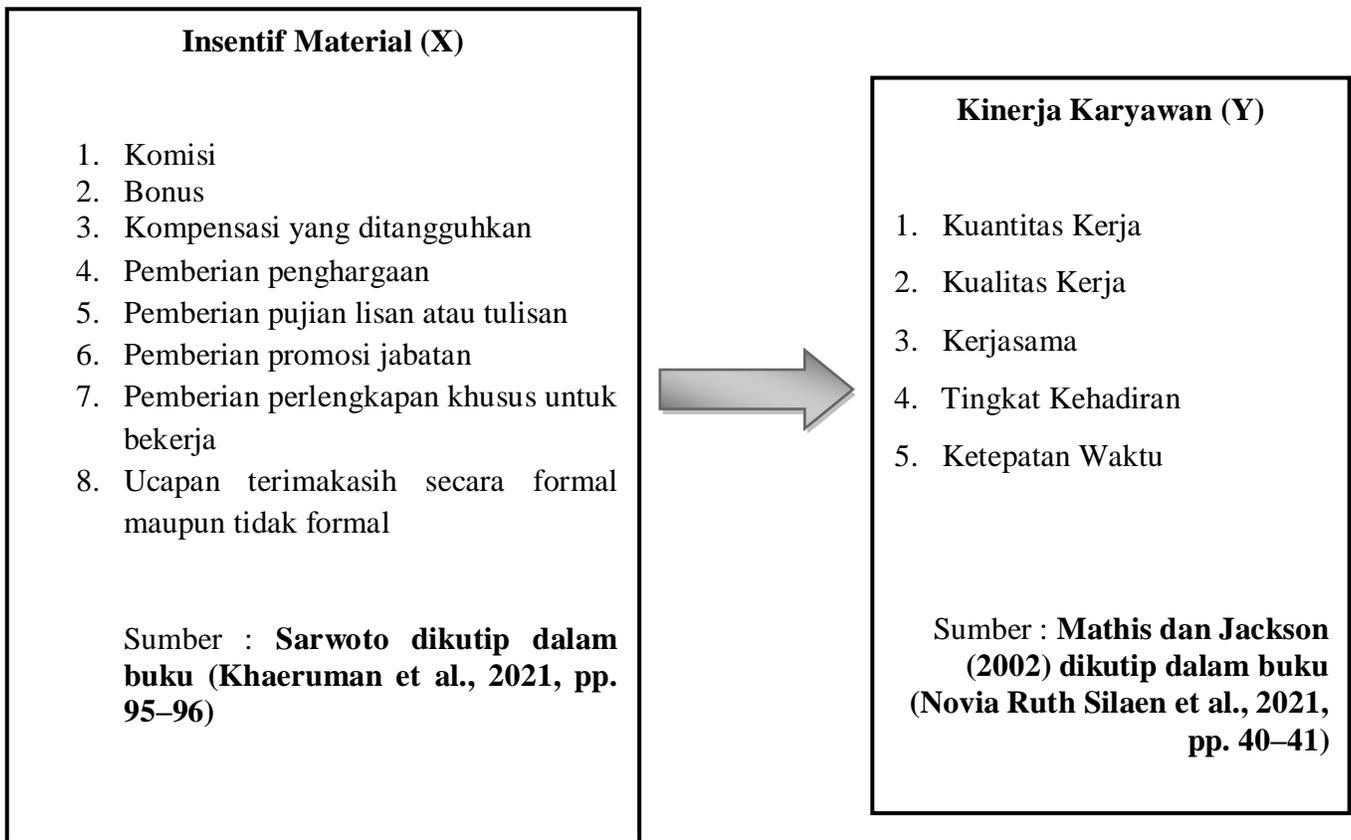
Asumsi yang digunakan dalam standar ini yaitu jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Artinya tingkat kehadiran menuntut karyawan untuk hadir melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Misalnya ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan bekerja 8 jam sehari.

5. Ketepatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Artinya karyawan melakukan sebuah aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan dan bagaimana karyawan tersebut mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan pemaparan di atas, hubungan antara indikator variabel X dan variabel Y, kerangka berpikir yang digunakan peneliti digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Hubungan Antara Indikator Variabel X dan Indikator Variabel Y
dalam Kerangka Berpikir



2.9 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut (Sugiyono, 2022, p. 63) dalam bukunya “Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data”.

Dari pernyataan di atas, dipahami bahwa hipotesis yaitu jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah, karena belum berdasarkan fakta empiris dan masih harus dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis yaitu : **“Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Aryarior Bandung”**.

Guna memudahkan pembahasan dari hipotesis di atas, maka peneliti merumuskan beberapa variabel sebagai berikut:

- a. **Pengaruh positif** yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan hal lain berubah. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. **Insentif Material** mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu mencapai tujuan. Insentif yaitu imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi karena mampu mencapai hasil

- kerja maksimal sesuai harapan perusahaan, insentif diberikan dengan harapan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.
- c. **Kinerja Karyawan** yaitu segala kontribusi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan berupa hasil kerja atau pencapaian prestasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan tugas.
 - d. **PD. Aryarior Bandung** yaitu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, distribusi produk dan bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini merupakan distributor produk untuk keperluan perlengkapan desain *interior* dan *eksterior* sekaligus bergerak dalam bidang jasa pemasangan desain *interior* dan *eksterior*.

Untuk melengkapi hipotesis, maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. $H_0 : r_s < 0$: Insentif (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Aryarior Bandung
- b. $H_1 : r_s > 0$: Insentif (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh yang positif antara Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Aryarior Bandung
- c. R_s : sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan antara dua variabel penelitian.
- d. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikansi dan non signifikansi tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.