

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah tambahan upah dan gaji yang diberikan berdasarkan prestasi kerja bukan berdasarkan evaluasi jabatan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap kerja dalam organisasi/ perusahaan.¹

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan

¹ Ali Nuridin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Faza Media, 2006), h.93

kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.²

2. Insentif Dalam Pandangan Islam

Salah satu penjelasan hadis sahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan, Rosulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

”berikanlah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya.”

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekeja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Edisi 1 Cet Ke-2, h.253.

memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.³

3. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.⁴

³ Laa Maisyir, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017

⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Edisi Kedua Cet-1, h.767

4. Program atau Bentuk Insentif

Beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

a. *Piecework*

Merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

b. *Production Bonuses*

Merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.

c. *Commissions*

Merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

d. *Maturity Curves*

Merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.

e. *Merit Raises*

Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.

f. *Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skill Compensation*

Merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

g. *Non-mentary Incentives*

Merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.

h. *Executive Incentives*

Merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

i. *International Incentives*

Diberikn karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.⁵

5. Jenis Insentif

Beberapa jenis insentif dapat dikelompokkan sebagai berikut:

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), Edisi kelima Cet ke-10, h.301

a. Insentif untuk Karyawan Operasi

Pembayaran gaji karyawan operasi dibedakan menjadi program insentif individual (gaji diberikan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang melebihi standar kerja) dan program insentif kelompok (gaji diberikan kepada semua anggota tim ketika suatu tim mencapai standar tertentu).

b. Insentif untuk Para Manajer dan Eksekutif

Pemberian bonus tahunan bertujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif. Biasanya semakin tinggi jabatan maka semakin besar pula presentase yang didapat. Seorang eksekutif yang mendapat gaji \$150.000 bisa memperoleh bonus sebesar 80% dari gajinya. Sementara seorang manajer pada perusahaan yang sama memperoleh gaji \$80.000 hanya bisa memperoleh 30% dari gajinya sebagai bonus. Rata-rata bonus berkisar antara 10% sampai 80%.

c. Insentif untuk Para Penjual

Pemberian insentif bagi para penjual terdiri dari beberapa macam. Seorang penjual akan menerima gaji pokok setiap priode tertentu atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produk. Pemberian komisi pada penjual akan merangsang tingkat penjualan ke arah yang lebih tinggi.

d. Insentif untuk Profesional Lain

Untuk profesional lain diberikan bonus tambahan berupa kenaikan gaji bila ia berhasil dalam kerjanya.

e. Insentif Organisasi

Pemberian laba pada para karyawan untuk meningkatkan komitmen, partisipasi, dan kemitraan mereka pada perusahaan sehingga mampu mengurangi tingkat ke luar masuk karyawan. Program pembagian perolehan (*gainsharing*) merupakan suatu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk

mencapai sasaran produktivitas. Untuk karyawan yang telah pensiun diberikan kepemilikan saham karyawan setiap tahunnya.⁶

6. Sistem Pemberian Insentif

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerjatahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. *Pertama*, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Seorang karyawan yang bijaksana dapat mempertinggi nilai bonus dengan menginvestasikannya secara cermat, tetapi kecil kemungkinan karyawan melakukan hal ini ketika suatu peningkatan disebar sepanjang tahun (pada

⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Cet ke-1, h.195

tiap bulan) berupa gaji/insentif. *Kedua*, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja. Tidak seperti peningkatan gaji permanen, bonus harus diperoleh secara terus-menerus dengan kinerja diatas rata-rata dari tahun ke tahun, sebagai contoh: Bank-bank besar dapat memberikan bonus atau terkadang disebut juga dengan jasa produksi hingga mencapai 3 kali gaji bruto setiap tahunnya, yang dibayarkan setelah neraca diaudit.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Imbalan yang digunakan oleh 95 persen dari seluruh perusahaan itu mengakui lama kerja (88 persen), prestasi istimewa (64 persen),

dan gagasan inovatif (42 persen). Sering kali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu. Insentif individu digunakan oleh sebagian kecil (35 persen) dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecuali perusahaan sarana umum. Perusahaan-perusahaan sarana umum lebih lambat menerapkan program-program semacam ini karena sejarah regulasi mereka membatasi otonomi tenaga kerja.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan

secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. *Pertama*, program distribusi sekarang menyediakan presentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. *Kedua*, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Inilah jenis program yang tumbuh paling pesat karena keuntungan dari segi pajak. *Ketiga*, program gabungan sekitar 20 persen perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini

membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilanasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.⁷

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Edisi Kedua Cet ke-1, h.769-771

sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain, atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, perturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula

untuk kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.⁸

2. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup *hedonis*, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk ibadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Hal ini sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Tabrani yaitu:

مَنْ أَمْسَ كَالْأَمِينِ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَ مَغْفُورًا لَهُ

Artinya:

“Barang siapa yang merasakan keletihan pada sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia didapatkan dosanya diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut (HR. Imam Tabrani)”

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Cet ke-1, h.281-282

Hadits diatas dapat dipahami bahwa seseorang yang merasakan letih yang disebabkan karena ia mengerjakan suatu pekerjaan, maka pada saat itu juga dosanya diampuni oleh Allah SWT.

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah sementara tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardu lainnya. Allah memerintah supaya umat Islam memperoleh dan mengonsumsi rezeki dari sumber yang halal. Di dalam Al-Qur'an surat Al-Baqoroh ayat 172 Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ

وَأَشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika kamu hanya menyembah kepada-Nya.”
(QS Al-Baqoroh : 172)⁹

Ayat di atas menjelaskan tentang perintah Allah kepada orang-orang beriman agar makan rezeki Allah yang baik-baik yang halal dan agar mensyukuri nikmat Allah itu. Dan bersyukur, mereka akan mendapatkan kepuasan dan kebahagiaan serta dalam rangka beribadah kepada Allah, karena itu ibadah pada hakikatnya adalah bentuk syukur manusia kepada Tuhan yang telah menciptakan dan memberikan karunia kepada mereka.

3. Pendorong Motivasi

a. Achievement Motivation

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan

⁹ Al-Qur'an dan Terjemahannya, Kementerian Agama RI (PT Sinergi Pustaka Indonesia), h. 32

mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan. Karakteristik pekerja yang berorientasi pada prestasi, antara lain mereka bekerja apabila mereka merasa akan menerima penghargaan pribadi atas usahanya, apabila risiko kegagalannya hanya sedang dan apabila menerima umpan balik tentang kinerja masa lalu nya.

Orang enggan dorongan kuat terhadap prestasi mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasilnya, keinginan mengontrol nasib, mencari umpan balik secara regular, dan menikmati menjadi bagian kemenangan prestasi melalui usaha individual atau kolektif.

b. Affiliation Motivation

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok

dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan. Mereka cenderung melingkupi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan. Mereka mendapatkan kepuasan diri berada di sekitar temannya dan menginginkan kebebasan kerja untuk mengembangkan hubungan tersebut.

c. Power Motivation

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk memengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi an bersedia mengambil risiko dengan melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, mungkin akan dipergunakan secara konstruktif atau destruktif.

Orang yang termotivasi oleh kekuasaan menjadi manajer cerdas apabila dorongannya ditujukan pada kekuasaan institusional daripada personal. Kekuasaan institusional adalah merupakan kebutuhan untuk memengaruhi perilaku orang lain untuk kebijakan seluruh organisasi. Tetapi apabila dorongan pekerja ditujukan pada kekuasaan personal, maka orang tersebut cenderung kehilangan kepercayaan dan penghargaan pekerja dan rekan kerja dan menjadi pemimpin organisasi yang tidak berhasil.¹⁰

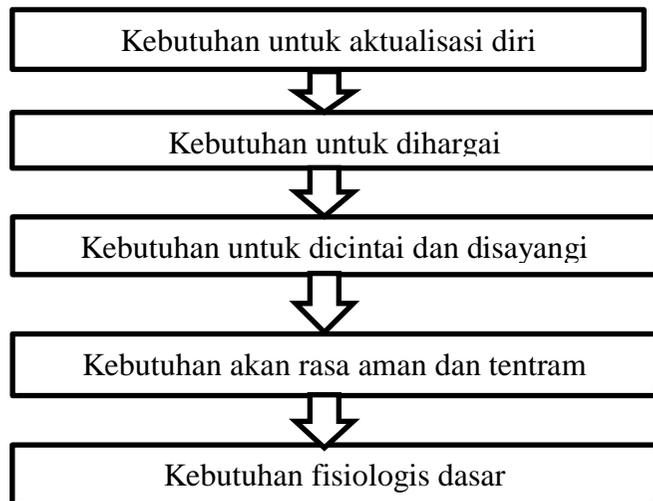
4. Teori Motivasi

Sebenarnya banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, seperti teori A.H. Maslow, Douglas Mc. Gregor, Frederick Herzberg, atau David Mc Qelland. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori

¹⁰ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Edisi kedua Cet ke-3, h.112-113

'Hierarki Kebutuhan' yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang paling tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.



Gambar 2.1.

Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut:

- a. *Kebutuhan fisiologis dasar*, seperti makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- b. *Kebutuhan akan rasa aman*, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala

bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.

- c. *Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi*, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- d. *Kebutuhan untuk dihargai*, seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri*, seperti kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan an harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang

dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa yang akan datang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal tersebut bukan merupakan perkara yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.¹¹

C. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan

¹¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Cet ke-1, h.283-284

meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling memercayai antara pekerja dan atasan.¹²

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Manajer yang efektif dapat menciptakan pemeliharaan karyawan yang baik dengan cara menerapkan metode insentif yang paling tepat.

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Edisi Kelima Cet ke-10, h.302

insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka itu.¹³

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini kemukakan oleh Frederic Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.¹⁴ Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para

¹³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), Edisi Revisi, h.183-184

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah..* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), Edisi Revisi. Cet. K-9, h.224

pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.¹⁵

Dalam penentuan upah atau gaji bagi jabatan tertentu diperlukan evaluasi jabatan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.¹⁶

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.¹⁷

Dalam menerapkan evaluasi jabatan terdapat beberapa faktor pendorong yang perlu kita perhatikan dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi jabatan sebagai suatu metode atau dasar pengupahan dianggap paling cocok karena memenuhi

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), Edisi Revisi, h. 153

¹⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), h.194

¹⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.151

berbagai persyaratan yang dikehendaki oleh berbagai pihak pada saat ini

2. Metode evaluasi jabatan ini bagi karyawan dirasakan mampu menjamin adanya konsistensi internal maupun eksternal sehingga dapat menjamin ketenangan kerja karyawan serta membantu meningkatkan moral (semangat) kerja karyawan
3. Bagi pimpinan perusahaan atau organisasi, penggunaan evaluasi jabatan akan dapat menghilangkan atau paling tidak mengurangi keluhan kesah karyawan, terutama yang bersangkutan dengan sistem pengupahan yang diterapkan. Hal ini berarti akan dapat memperkuat hubungan pimpinan dengan karyawan.
4. Adanya evaluasi jabatan maka penyederhanaan sistem administrasi pengupahan dapat lebih sederhana. Selain itu, informasi yang terkumpul dari evaluasi jabatan dapat digunakan untuk memperbaiki sistem seleksi, pelatihan, pemindahandan promosi karyawan sehingga

dapat menghemat biaya untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

5. Bagi pemerintah sendiri, penggunaan sistem pengupahan dengan evaluasi jabatan secara meluas berarti akan mempercepat jalannya pembangunan sehingga meluas ke semua sector.¹⁸

Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Sebenarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli di pasar. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga

¹⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; CV Pustaka Setia, 2006), Cet ke-1, h.193-194

kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya itu. Jadi, hubungan antara perusahaan dan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualistik (hidup bersama saling menguntungkan). Terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa/tenaganya.¹⁹

Dari uraian diatas jelaslah bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

¹⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.181-182

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan ilmiah sementara terhadap suatu fenomena yang perlu dibuktikan atau diuji kebenarannya secara empiris.

Ada 2 jenis pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian:

1. Hipotesis nul (H_0). Hipotesis nol sering juga disebut hipotesa statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik, yang diuji dengan perhitungan statistik. Hipotesa nol menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel x terhadap variabel y .
2. Hipotesis Kerja (H_1). Hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel x dan y , atau adanya perbedaan antara dua kelompok.²⁰

²⁰ Edi Riadi, *Statistika Penelitian*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), h.83

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh antara penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fajar Mandiri Baros-Serang

E. Hubungan Penerimaan Insentif dengan Motivasi Kerja

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.²¹

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan.

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2017), h.89

Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu.²²

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi tenaga kerja. Hal ini

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Edisi Kedua Cet Ke-1, h.766

memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan. Mengingat adanya balas jasa dal bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi merupakan subjek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinngi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adanya upaya yang lebih besar untuk bekerja sebaik mungkin akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan pastinya juga akan berpengaruh terhadap pemberian insentif yang meningkat berarti insentif dan berperan sebagai motivator untuk

bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.²³

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan sebagai alat bantu dalam memberikan gambaran terkait penelitian yang akan dilakukan. Bantuan yang bisa didapat ialah berupa gambaran tentang bagaimana menyusun kerangka berpikir, bagaimana mengelola data dan memberikan gambaran terhadap variabel yang akan diteliti melalui hasil yang telah dijabarkan dalam penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil *review* terhadap beberapa penelitian terdahulu:

1. Risa Oktarini melakukan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Seftya Utama Balikpapan” dimana

²³ Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No.1 Februari 2014

dari hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,496 kemudian nilai sig t sebesar 0,002 dibandingkan nilai sig $\alpha = 0,05$ karena nilai sig t_{hitung} $0,002 < sig \alpha$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Seftya Utama Balikpapan.²⁴

2. Maziah melakukan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar” berdasarkan hasil kesimpulan analisis data, kesimpulan dari penelitian ini, berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,190 > 1,986$) dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,031 yang artinya $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Makassar

²⁴ Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 3 Nomor 3, 2015

pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,224 atau 22,4%.²⁵

3. Graffito Riyant Grahayudha melakukan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja” berdasarkan hasil kesimpulan hasil analisis data, kesimpulan dari penelitian ini, berdasarkan pengujian uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,405.²⁶

Dari beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan persamaan dan perbedaannya. Persamaan penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah pada variabel (X) yaitu insentif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu pada variabel (Y) yaitu motivasi kerja.

²⁵ Laa Maisyir, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017

²⁶ Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No.1 Februari 2014