

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pemberian Insentif**

##### **2.1.1 Pengertian Pemberian Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Insentif dirumuskan oleh Robin (2009) sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Insentif menurut Handoko (2002) adalah “ perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Sementara menurut Sarwoto (2001) mendefinisikan bahwa “Insentif sebagai sarana motivasi, dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”.

Sedangkan menurut Hariandja (2002) insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan bagi hasil, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya dimana tujuannya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar pekerja yang

dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau-orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Keberadaan faktor-faktor lingkungan kerja pada umumnya mempunyai peranan yang cukup penting bagi karyawan, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

Menurut Nitisemito (2009) “Beberapa faktor-faktor lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, ruang gerak karyawan, keamanan, kebisingan dan musik”.

Sedangkan menurut As’ad (1995) adalah sebagai berikut : “Kondisi fisik lingkungan kerja meliputi perlengkapan kerja, keadaan ruangan Suhu, penerangan dan pertukaran udara”.

Dari pendapat-pendapat yang ada dapat dituliskan bahwa faktor-faktor yang memiliki peran cukup penting adalah :

#### **A. Pewarnaan**

Masalah pemakaian warna didalam ruang kerja karyawan pada umumnya belum mendapatkan perhatian yang cukup oleh manajemen perusahaan. Padahal penggunaan warna dalam ruangan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian warna pada ruangan dan peralatan yang digunakan haruslah tepat karena dapat memberikan semangat dan gairah para karyawan serta dapat menimbulkan rasa senang bagi mereka yang

memandangnya. Disamping warna pada ruangan maupun peralatan, warna pakaian para karyawan harus diperhatikan.

Berikut ini pendapat mengenai warna yang dapat digunakan sebagai pertimbangan menurut Nitisemito (2009) :

a) Warna merah

Warna ini dapat memberikan rangsangan, pengaruh panas dan dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.

b) Warna kuning

Warna ini menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya yang gemilang megah dan bijaksana.

c) Warna hijau

Warna ini memberikan rasa ketenangan, karena sifatnya tidak gembira atau meriah.

d) Warna biru

Warna ini mempunyai sifat tenang, damai, atau bersih.

e) Warna orange

Warna ini yang paling panas yang mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

f) Warna ungu

Warna ini melambangkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tidak terkendalikan.

## B. .Kebersihan

Bagi orang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa yang nyaman dan senang apabila menempatnya, begitu juga pada perusahaan kebersihan lingkungan harus diperhatikan tidak hanya kebersihan di tempat kerja, tetapi juga kebersihan yang ada di lingkungan sekitar para pekerja. Sebagai contoh apabila tempat kerja kotor dan bau maka akan mempengaruhi konsentrasi para karyawan dalam bekerja.

Mengingat pentingnya akan kebersihan maka kebersihan harus menjadi tanggung jawab bersama tidak hanya perusahaan atau petugas kebersihan, tetapi juga harus menjadi tanggung jawab para karyawan itu sendiri dalam

bentuk kesadaran tidak membuang sampah sembarangan dan selalu membersihkan sekitar tempat kerjanya setelah bekerja.

### C. Penerangan

Penerangan di dalam kondisi kerja yang dimaksud adalah “cukup sinar masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan” (Ahyari,2009)

Penerangan selalu berhubungan erat dengan penglihatan, penerangan yang kurang baik menyebabkan aktivitas karyawan terganggu karena kurang jelas dalam melihat dan mengamati pekerjaan yang dilakukannya, dimana pada keadaan seperti ini tingkat kesalahan dan resiko kerja menjadi lebih tinggi.

Dengan fasilitas penerangan yang baik tentunya hasil yang diperoleh akan lebih baik, tersedianya penerangan ini merupakan tuntutan bagi pihak perusahaan karena dengan penerangan yang ada karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik yang diikuti dengan hasil produksi yang lebih berkualitas, dan juga sangat membantu kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

Penerangan yang baik akan memberikan kesan yang nyaman bagi ruangan, dalam hal ini penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan dengan menggunakan tenaga listrik, tetapi juga termasuk didalamnya penerangan dengan menggunakan tenaga matahari sehingga lebih efisien.

Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari pelaksanaan sistem penerangan yang baik menurut Ahyari (2009) adalah sebagai berikut :

- a). Kenaikan tingkat produksi
- a). Memperbaiki kualitas kerja para karyawan
- b). Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- c). Meningkatkan gairah kerja para karyawan
- d). Mengurangi kerusakan barang dalam proses

#### Keterangan

##### a) Kenaikan tingkat produksi

Dengan penerangan yang cukup karyawan dapat lebih jelas mengamati obyek yang dikerjakan. Sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lebih singkat.

Dengan demikian maka output yang dihasilkan menjadi lebih besar dengan pertimbangan waktu yang digunakan sama. Hal ini berarti dapat menaikkan tingkat produksi dibandingkan dengan penerangan yang tidak mendukung.

b) Memperbaiki kualitas kerja para karyawan

Dengan penerangan yang cukup maka karyawan dapat melihat obyek lebih cermat terutama pada bagian produksi dan quality control. Kecermatan ini diperlukan dalam upaya untuk mengurangi kesalahan dan kecacatan, hal ini berarti kualitas yang didapatkan akan jauh lebih baik.

c) Memudahkan pengamatan dan pengawasan

Penerangan dapat membantu mempermudah pengamatan terhadap obyek dan pengawasan terhadap para karyawan maupun terhadap jalannya proses produksi serta kegiatan operasional lainnya.

d) Meningkatkan gairah kerja para karyawan

Bila keadaan ruang kerja gelap maka para karyawan merasa kurang enak dalam bekerja dan kebosanan akan segera datang. Dalam keadaan semacam ini gairah kerja karyawan akan menurun. Namun bila penerangan yang ada sudah tepat dan sesuai karyawan akan merasa enak dalam bekerja dan dapat memacu gairah kerjanya.

e) Mengurangi kerusakan barang dalam proses

Dengan adanya sistem penerangan yang baik pada ruangan kerja akan memperkecil tingkat kerusakan barang karena selama dalam proses barang tersebut dapat terlihat dengan jelas sehingga bila ada kesalahan teknis dapat segera terlihat dan secepatnya untuk diatasi.

Adapun yang dimaksud dengan sistem penerangan yang tepat di dalam ruang kerja karyawan bukan sekedar memberikan penerangan yang terang benderang, namun penerangan tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti yang diungkapkan oleh Ahyari (2009) sebagai berikut :

a Sinar yang terang dan tidak menyilaukan

b) Distribusi cahaya yang tidak merata

Penjelasan dari sistem penerangan yang dimaksud tersebut di atas, adalah sebagai berikut:

a) Sinar yang terang dan tidak menyilaukan

Sinar yang diperlukan adalah sinar yang mempunyai kekuatan penerangan tertentu dan tidak menyilaukan para karyawan yang bekerja sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan baik.

b) Distribusi cahaya yang merata

Distribusi cahaya yang masuk ke dalam ruangan kerja tidak boleh kontras dan tajam tetapi harus merata dan tidak menyilaukan. Karena sinar yang terlalu tajam menyebabkan kelelahan pada mata dan kesannya panas.

Demikian besar pengaruh penerangan dalam ruang kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun ini hanya merupakan salah satu faktor yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh sebuah perusahaan untuk menunjang aktivitasnya.

D. Pertukaran udara

Suhu udara merupakan salah satu kondisi kerja yang harus disiapkan pengaturannya oleh pihak manajemen perusahaan karena suhu udara dalam ruangan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menjadi penyebab turunnya gairah kerja karyawan, begitu pula bila suhu terlalu dingin.

Pengaturan suhu udara ini sangat diperlukan mengingat di dalam ruangan kerja biasanya suhu udara akan tinggi. Hal ini menuntut perusahaan untuk memasang alat-alat pengatur suhu ruangan maupun dengan menggunakan sistem ventilasi yang baik pada ruangan. Ada beberapa bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk memperbaiki sistem pengaturan suhu dan ventilasi udara menurut pendapat Ahyari (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Ventilasi yang cukup
- b. Pemasangan kipas angin
- c. Pemasangan air conditioning

d. Pemasangan humidifier

Maksud dari pengaturan suhu di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ventilasi yang cukup

Pengaturan suhu udara dengan jalan pemasangan ventilasi yang cukup pada ruang kerja karyawan banyak digunakan oleh perusahaan pada umumnya. Hal ini disebabkan karena pengaturan suhu udara dengan cara seperti ini cukup dapat menjamin pertukaran udara dalam ruangan kerja. Dengan adanya pertukaran udara yang cukup maka suasana akan lebih sejuk dan panas yang terjadi dalam ruangan akan berkurang.

b. Pemasangan kipas angin

Dalam pemasangan kipas angin dalam ruangan kerja maka sirkulasi udara dalam ruangan akan berjalan lebih baik. Disamping kipas angin yang berfungsi sebagai pengatur sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan juga terdapat kipas angin yang berfungsi sebagai ventilasi. Kipas angin semacam ini dapat diatur penggunaannya, baik untuk menarik udara dari luar maupun membuang udara yang dari dalam keluar.

c. Pemasangan Air Conditioning

Alat pengatur suhu udara yang lebih canggih saat ini adalah Air Conditioning (AC). AC bermanfaat untuk mengatur suhu udara dalam ruangan kerja, suhunya dapat diatur sesuai dengan kebutuhan ruangan dan dapat memberikan kesejukan bagi yang ada didalamnya. Selain itu AC juga dapat mengurangi kelembaban dalam ruangan. Dengan pemasangan AC ini terbukti akan memberikan kenyamanan dan orang akan lebih betah tinggal di dalam ruang ber-AC tersebut.

d. Pemasangan Humidifier

Peralatan ini akan mengatur kelembaban udara yang terdapat pada ruangan kerja. Kelembaban udara dapat diatur dan disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan.

Disamping pemasangan berbagai pemilihan pengaturan udara tersebut juga ada faktor lain yang berpengaruh terhadap pertukaran udara yaitu bentuk



konstruksi gedung, konstruksi gedung yang tinggi terbukti memiliki suhu udara yang lebih baik daripada yang rendah.

Selain itu untuk mengatur pertukaran udara ini perusahaan tidak perlu memilih peralatan yang mahal, tetapi cukup memilih peralatan yang paling sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada dalam perusahaan, karena tujuan dari pemasangan peralatan ini bukan untuk kemewahan tetapi untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

#### E. Ruang gerak karyawan

Sudah barang tentu seseorang tidak mungkin bekerja dengan baik bila tidak didukung dengan tempat kerja yang cukup, tempat menyimpan peralatan dan ruang gerak yang cukup. Ruang kerja diusahakan agar tidak terlalu sempit dan juga tidak terlalu luas karena hal ini akan berpengaruh bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus memberikan ruang gerak karyawan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan karyawan sehingga lebih efisien dan tidak berlebihan.

Berikut ini merupakan pendapat dari Ahyari (2009) mengenai ruang gerak karyawan : “Agar para karyawan dapat bergerak dengan leluasa dalam bekerja maka pihak perusahaan harus menyediakan ruangan memadai, dalam arti tidak terlalu sempit dan tidak terlalu besar”.

#### F. Keamanan

Setiap perusahaan harus menjaga keamanan dan keselamatan kerja, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya, karena kewanalaan dapat memberikan citra tersendiri dan memiliki arti penting dalam sebuah perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat tentang keamanan :

“Rasa aman menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja pegawai. Keamanan lingkungan kerja dalam hal ini, keamanan terhadap milik pribadi dan pegawai, misalnya pegawai yang membawa kendaraan sendiri yaitu : sepeda, motor atau mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraan secara langsung. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini dapat menimbulkan kegelisahan dalam melaksanakan tugas hingga menyebabkan semangat

dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan kerusakan makin bertambah. Adapun keamanan yang lebih berharga yaitu keamanan pribadi. Untuk itu keamanan dan keselamatan diri setiap pegawai di dalam bekerja sangat perlu diperhatikan dan perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan agar para karyawan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan. (Ahyari, 2009)

Keamanan dalam lingkungan kerja bukan hanya merupakan tanggung jawab dari perusahaan saja akan tetapi para karyawan pun harus juga ikut menjaga keamanan dalam perusahaan.

#### G. Kebisingan

Pada pelaksanaan proses produksi pada sebuah perusahaan umumnya terdapat suara bising dari mesin dan peralatan produksi lain yang digunakan. Hal ini sebenarnya tidak dikehendaki oleh para karyawan karena akan mengganggu aktivitas karyawan itu sendiri. Menurut pendapat Ahyari tentang kebisingan tersebut adalah sebagai berikut :

“Dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu sehingga akan menimbulkan kesalahan ataupun kerusakan dan tentu akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan selalu berupaya mengendalikan serta menghilangkan kebisingan yang mungkin sering timbul dalam ruangan kerja pegawai”. (Ahyari, 2009)

Adapun beberapa metode yang dapat digunakan untuk pengaturan dan pengendalian suara bising dalam perusahaan menurut Ahyari (2009) adalah :

- a) Pengendalian sumber suara dengan pemeliharaan yang teratur
- b) Isolasi dari suara misalnya dengan menempatkan mesin pada ruang tertentu dan kedap suara.
- c) Penggunaan peredam suara, gunanya untuk menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya
- d) Penggunaan sistem akustik.
- e) Pemakaian alat perlindungan telinga.

Dengan adanya pengendalian kebisingan tersebut diharapkan polusi suara akibat kegiatan perusahaan dapat dikurangi ataupun dapat dihilangkan sehingga dapat memperkecil gangguan akibat suara bising tersebut.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Terbentuknya persepsi positif karyawan terhadap organisasi, secara teoritis merupakan hal penting terbentuknya motivasi kerja yang tinggi. Karyawan adalah manusia yang memiliki akal, budi dan perasaan, harapan dan pertimbangan – pertimbangan tertentu terhadap organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Perspektif pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*), yang menempatkan para pekerja sebagai potensi sumber daya (Bolton, 2003).

Organisasi yang tertata baik, sangat penting dan akan dapat memberikan keuntungan apabila pemimpin dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi, terutama apabila pemimpin dapat mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi karyawan dan para karyawan dalam pengelolaan organisasi (Debra, 2008).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*”, yang berarti bergerak (to move). Perbedaan yang terjadi pada karyawan dalam bekerja bisa didorong oleh keinginan atau motivasi tertentu (Peltier, 2009).

Menurut (Manulang, 1994) dinyatakan bahwa motivasi dapat diartikan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi. Semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut (Bolton, 2003).

Menurut (Siagian, 1995) dinyatakan bahwa motivasi adalah merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha dan

menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seorang untuk membuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Jadi salah satu tugas utama dari manajer adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong bawahan agar mau bertindak dan mau melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau dengan kata lain manajer harus mampu mengetahui motif kebutuhan bawahannya yang justru merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang.

### **2.3.2 Teori Motivasi**

Teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi, motivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi unsur pemimpin, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawan. Diantara berbagai teori motivasi menurut para ahli dijelaskan sebagai berikut :

#### **A. Teori Kebutuhan (Maslow Model's)**

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan tersebut antara lain (Ishak, 2003).

1) Kebutuhan Fisologis

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

2) Kebutuhan Akan Keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan

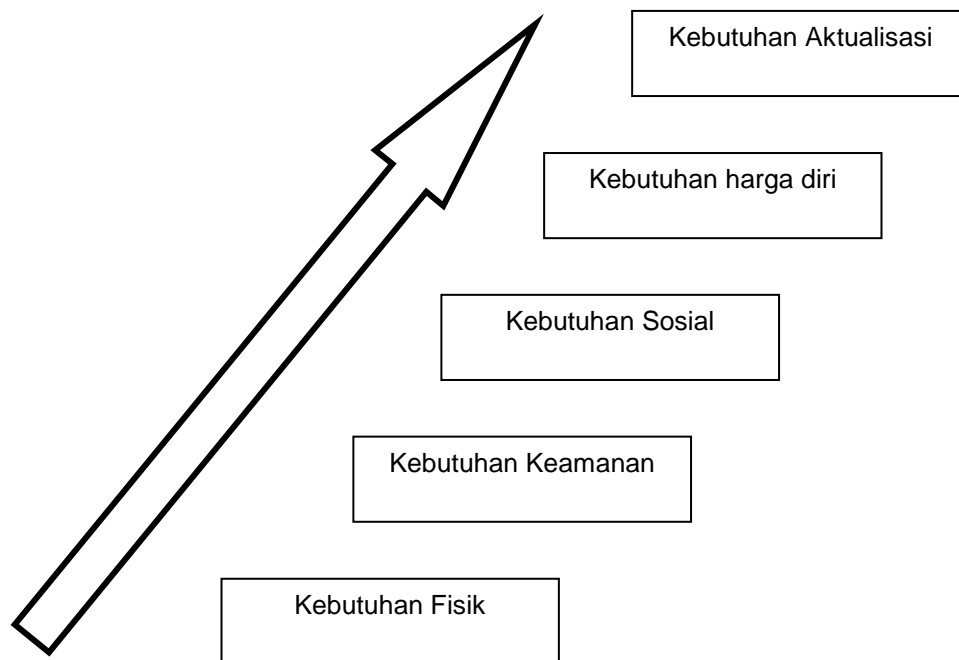
4) Kebutuhan Penghargaan

Meliputi faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi. Serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan

mencapai potensialnya dan pemenuhan diri



Sumber : (Ishak, 2003)

Gambar 2.1

Hierarki kebutuhan menurut Maslow

## B. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$M = f(R \& C)$$

M = Motivasi

R = *Reward* (penghargaan) – primer/sekunder

C = *Consequens* (Akibat) – positif/negative

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak, 2003). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seseorang pemimpin untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu.

Jenis reinforcement ada empat, yaitu :

1. *Positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan kearah kinerja yang positif.

2. *Negative reinforcement* (penguatan negative), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai.
3. *Extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali
4. *Punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu : Gaji, keuntungan, liburan dan Kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbul dan penugasan menarik

System yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus :

1. Memenuhi kebutuhan pegawai
2. Dibandingkan dengan reward yang diberikan oleh perusahaan lain.
3. Distribusikan secara wajar dan adil
4. Dapat diberikan dalam berbagai bentuk
5. Dikaitkan dengan prestasi

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2006) menjelaskan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Selanjutnya dikatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau dalam bahasa kita dinamakan kinerja menurut Prawirosentono (2000) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan oraganisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun

etika. Berdasarkan pengertian ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance). Dengan kinerja lembaga (institutional performance). Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang individu akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Bolton,2003).

#### **2.4.2 Pengukuran Kinerja**

Dalam mengemban tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang dikerjakan setiap karyawan diberikan penilaian oleh atasannya. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi apakah karyawan telah bekerja dengan baik atau tidak. Mangkunegara( 2006) mengemukakan bahwa: “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistimatis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Selain itu menurut Hasibuan (1990) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya dikatakan oleh Mathis dan Jackson (2002) dalam Nursiah (2004) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kuantitas output, yaitu mengacu pada jumlah produksi atau hasil yang dicapai.
2. Kualitas output, yaitu mengacu pada akurasi dan margin kesalahan.
3. Jangka waktu output, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang dipertahankan.
4. Kehadiran ditempat kerja, yaitu mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana ditugaskan.
5. Sikap kooperatif, yaitu sikap mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyedia dan rekan kerja.

Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ivancevich (1983) dalam Dharma (1995) mengatakan bahwa mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori: Terhadap karyawan teknik terdiri atas kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhannya sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikatif, inisiatif, kompetensi administratif, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik; Evaluasi terhadap ilmuwan meliputi kreativitas, kontribusi yang diberikan, usaha kerja kelompok, keseluruhan hasil kinerja.

Selanjutnya Dharma (1995) berpendapat ada banyak cara pengukuran kinerja yang dapat digunakan, seperti penghematan, tingkat kesalahan dan sebagainya. Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Selain itu menurut Dharma (1995) pengukuran kinerja adalah: mutu (kehalusan, kebersihan dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Selain itu, kinerja dapat dilihat dari perilaku individu dalam bekerja. Misalnya: prestasi seorang pekerja dapat ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreativitas, serta adanya rasa percaya diri.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

- A. Penelitiannya berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil oleh Mazura Mujiono ( 2012 )

Rumusan masalah penelitian ini adalah Pengaruh Insentif terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis

lokasi penelitian ini adalah Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. objek yang diteliti dalam tugas akhir ini ialah: Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 50 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis Berpengaruh Positif dan Signifikan. Serta besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah 32,46%.

- B. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ” Khairunnisa ( 2015 )

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan. Rendahnya gaji, upah, dan tunjangan menjadi salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan, sehingga PT. XYZ sering sekali tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan dan tidak tercapainya target produksi, yang mengakibatkan PT. XYZ harus meminta bantuan kepada perusahaan sejenis untuk menyelesaikan order. Bulan Januari 2012- Juli 2012, tercatat selama 6 bulan PT. XYZ tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan. Oleh karena itu PT. XYZ ingin mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data adalah dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai gaji, upah, dan tunjangan kepada karyawan. Setelah kuesioner disebar dilakukan uji

validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS dan melalui beberapa tahap yaitu analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t. Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,854 > 3,32$ . Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6,927 > 2,042$  untuk gaji dan  $3,646 > 2,570$  untuk upah.

C. Yayan Dwi Ertanto Suharsono ( 2013 ) dengan judul Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi yang paling penting dari organisasi, terutama bagi organisasi ekonomi seperti perusahaan. Nilai sumber daya manusia jelas terlihat ketika perusahaan dijual, itu berarti titik penjualan akan lebih besar dari total nilai fisik dan aset pembayaran jika sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dan kualitas tinggi dapat membuat perusahaan menjadi sukses di masa depan. Hal ini karena perusahaan dapat tumbuh dengan cepat, sehingga sumber daya manusia utama peran penting dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan sering dihadapkan dengan masalah dengan kinerjanya karyawan. Setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu mencoba untuk membuat kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien dalam hasil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja, pengaruh gaji terhadap harga diri, pengaruh harga diri terhadap kinerja, pengaruh gaji terhadap kinerja dengan harga diri sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang penuh waktu karyawan di PDAM Grobogan yang telah bekerja di sana minimal 2 tahun, yang 58 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas,

reliabilitas, dan regresi linier. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga diri, (3) harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) Gaji telah memiliki positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan harga diri sebagai mediasi variabel. Tapi hanya mediasi parsial karena efek langsung lebih besar dari efek tidak langsung.