

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

1. Huda Ahmad Rifa'i melakukan penelitian pada tahun 2007 tentang Pengaruh Upah Insentif terhadap Produktivitas Karyawan Produksi pada PT Gading mas Indonesian tobacco jember, persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas yaitu tentang insentif, dan variable terikatnya produktivitas karyawan. Yang membedakan dalam penelitian ini adalah terletak pada objeknya, objek pada penelitian saya terletak di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya, sedangkan penelitian ini terletak di PT Gading mas Indonesian tobacco jember. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan insentif lembur dan insentif produksi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. GMIT Jember dengan nilai $F = 40,585$ dan probabilitas F sebesar $0,000$ yang jauh lebih kecil dari $\alpha = 5 \%$. Sedangkan secara parsial insentif lembur dan insentif produksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. GMIT Jember dengan nilai t sebesar $1,362$ untuk insentif lembur dan $0,097$ untuk insentif produksi lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar $2,042$.
2. Siti Mas'ulah Afif melakukan penelitian pada tahun 2011 tentang Pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 4 Sidoarjo. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebas yaitu tentang insentif. Yang membedakan adalah pada variabel terikat, yaitu tentang kinerja guru, sedangkan penelitian saya ini tentang produktivitas kerja. Objek yang diteliti juga berbeda, disini yang menjadi objek adalah di SMA Negeri 4 Sidoarjo, sedangkan penelitian saya di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya. Dari hasil penelitian tentang pengaruh insentif guru dan

karyawan SMA Negeri 4 Sidoarjo dengan nilai cukup. Hal ini terbukti dari analisis data yang menggunakan rumus *product moment* sebesar 0,6573 kemudian diinterpretasikan kedalam standar rumus product moment dan disesuaikan dengan taraf signifikansi dengan kesimpulan akhir bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 4 Sidoarjo adalah cukup.

3. Faiqotul masrufa, 2010, Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi cahaya amanah surabaya. Persamaan pada penelitian ini adalah variable bebas yaitu tentang insentif, dan variable terikat produktivitas. Yang membedakan adalah objek pada penelitian, pada penelitian ini objek di koperasi cahaya amanah surabaya. Sedangkan penelitian saya di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya. Hasil analisis ini didapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dan r_{xy} ditemukan sebesar 0,618 dan r_t sebesar 0,349 pada taraf signifikan 5%, sedangkan pada taraf signifikansi 1% sebesar 0,449. Karena r_{xy} lebih besar dari pada r_t ($0,618 > 0,349$ dan $0,449$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Arif Chammad Rojai, 2010. Pengaruh insentif terhadap semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada variable X yaitu tentang Insentif. Yang membedakan terletak pada variable Y, pada penelitian ini tentang semangat kerja, dan penelitian saya tentang produktivitas, serta tempat penelitian juga berbeda, penelitian ini terletak pada Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo, sedangkan penelitian saya terletak di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Pengujian Korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* didapatkan hasil 0,626. Dan setelah hasil tersebut dikonsultasikan dengan “r” tabel *product moment* 5% dengan $N = 31$, sehingga diketemukan ($0,626 > 0,355$ dan $0,456$). Dari hasil tersebut maka (H_0) ditolak dan (H_1) diterima, nilai r_{xy} sebesar 0,626 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut tabel pedoman penilaian hasil perhitungan rumus *Product Moment* adalah berbunyi bahwa adanya pengaruh antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.

5. Arganing Adwi Sandy, 2014. Judul pada penelitian ini adalah Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variable X yaitu Insentif. Yang membedakan pada penelitian ini adalah variable Y, pada penelitian ini variable Y prestasi kerja karyawan, sedangkan penelitian saya tentang produktivitas, dan objek yang dijadikan tempat penelitian ini di koperasi serba usaha aster mandiri kediri, sedangkan pada penelitian saya di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi secara simultan (uji F) didapatkan F_{hitung} sebesar 6,639 dan F_{tabel} sebesar 3,178893 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan (0,024) yang berarti lebih kecil dari (0,05), maka dapat dikatakan bahwa insentif materil dan insentif non materil secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t) didapatkan variabel insentif materil memiliki t_{hitung} sebesar 2,208 dan t_{tabel} sebesar 2,028139 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,043 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini berarti variabel insentif materil (X_1) secara parsial berpengaruh dan dihasilkan terhadap prestasi kerja (Y). Pada variabel insentif non materil (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai t_{hitung}

sebesar -0,092 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,028139 yang berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Adapun variabel yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja adalah insentif materil.

Untuk lebih mudah pemahaman dalam persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu maka dapat di Tabulasikan seperti di bawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Huda Ahmad Rifa'i, (2007). Pengaruh Upah Insentif terhadap Produktivitas Karyawan Produksi pada PT Gading mas Indonesian tobacco jember	persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas yaitu tentang insentif, dan variable terikatnya produktivitas karyawan.	Yang membedakan dalam penelitian ini adalah terletak pada objeknya, objek pada penelitian saya terletak di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya, sedangkan penelitian ini terletak di PT Gading mas Indonesian tobacco jember.	Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan insentif lembur dan insentif produksi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. GMT Jember dengan nilai $F = 40,585$ dan probabilitas F sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sedangkan secara parsial insentif lembur dan insentif produksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. GMT Jember dengan nilai t sebesar 1,362 untuk insentif lembur dan 0,097 untuk insentif produksi lebih kecil

				jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,042.
2	Siti Mas'ulah Afif, (2011). Pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 4 Sidoarjo.	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variable bebas yaitu tentang insentif.	Yang membedakan adalah pada variabel terikat, yaitu tentang kinerja guru, sedangkan penelitian saya ini tentang produktivitas kerja. Objek yang diteliti juga berbeda, disini yang menjadi objek adalah di SMA Negeri 4 Sidoarjo, sedangkan penelitian saya di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.	Dari hasil penelitian tentang pengaruh insentif guru dan karyawan SMA Negeri 4 Sidoarjo dengan nilai cukup. Hal ini terbukti dari analisis data yang menggunakan rumus <i>product moment</i> sebesar 0,6573 kemudian diinterpretasikan kedalam standar rumus product moment dan disesuaikan dengan taraf signifikansi dengan kesimpulan akhir bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 4 Sidoarjo adalah cukup.
3	Faiqotul masrufa, (2010). Pengaruh	Persamaan pada penelitian ini adalah	Yang membedakan adalah objek pada	Hasil analisis ini didapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

<p>pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi Cahaya Amanah Surabaya.</p>	<p>variable bebas yaitu tentang insentif, dan variable terikat produktivitas.</p>	<p>penelitian, pada penelitian ini objek di koperasi Cahaya Amanah Surabaya. Sedangkan penelitian saya di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.</p>	<p>adalah 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dan r_{xy} ditemukan sebesar 0,618 dan r_t sebesar 0,349 pada taraf signifikan 5%, sedangkan pada taraf signifikansi 1% sebesar 0,449. Karena r_{xy} lebih besar dari pada r_t ($0,618 > 0,349$ dan $0,449$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
--	---	--	---

No.	Nama & judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
4	<p>Arif Chammad Rojai, 2010. Pengaruh insentif terhadap semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada variable X yaitu tentang Insentif.</p>	<p>Yang membedakan terletak pada variable Y, pada penelitian ini tentang semangat kerja, dan penelitian saya tentang produktivitas, serta tempat</p>	<p>Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Pengujian Korelasi dengan menggunakan rumus <i>Product Moment</i> didapatkan hasil 0,626. Dan setelah hasil tersebut dikonsultasikan dengan “t” tabel <i>product moment</i> 5% dengan $N = 31$, sehingga diketemukan ($0,626 > 0,355$ dan $0,456$). Dari hasil tersebut maka (H_0) ditolak</p>

	Dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo.		penelitian juga berbeda, penelitian ini terletak pada Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo, sedangkan penelitian saya terletak di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.	dan (HI) diterima, nilai rxy sebesar 0,626 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut tabel pedoman penilaian hasil perhitungan rumus <i>Product Moment</i> adalah berbunyi bahwa adanya pengaruh antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.
5	Arganing Adwi Sandy, 2014. Judul pada penelitian ini adalah Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variable X yaitu Insentif.	Yang membedakan pada penelitian ini adalah variable Y, pada penelitian ini variable Y prestasi kerja karyawan, sedangkan penelitian saya tentang produktivitas, dan objek yang dijadikan tempat penelitian ini	Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t) didapatkan variabel insentif materil memiliki t_{hitung} sebesar 2,208 dan t_{tabel} sebesar 2,028139 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,043 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini berarti variabel insentif materil (X_1) secara parsial berpengaruh dan dihasilkan terhadap prestasi kerja (Y). Pada variabel insentif non materil (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan

Mandiri Kediri.			di koperasi serba usaha aster mandiri kediri, sedangkan pada penelitian saya di PT Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.	tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai t_{hitung} sebesar -0,092 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,028139 yang berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Adapun variabel yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja adalah insentif materil.
--------------------	--	--	--	--

B. KERANGKA TEORI

1. Insentif

Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu.

Ada berbagai pendapat dari para ahli mengenai arti dari insentif, sebagaimana yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, insentif adalah bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi insentif yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain.¹

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini

¹ Sondang P. Siagian, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta, hal. 252

merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.²

Menurut M. Yani dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.³

Menurut Henry Simamora insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat merangsang minat pelatihan dan mengukuhkan penguasaan keahlian-keahlian baru.⁴ Menurut Susilo Martoyo, mengemukakan insentif dapat diganti dengan alat motivasi, sarana motivasi dan sarana menimbulkan dorongan.⁵

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dimaksud dengan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi (perusahaan).⁶

Di dalam *Ensiklopedia Manajemen* karangan Prof. Komaruddin disebutkan bahwa insentif adalah suatu hal, baik dalam bentuk uang atau pun barang, yang mendorong tindakan tertentu sehingga produktivitas seorang pekerja naik. Insentif datangya selalu dari luar, bukan dari dalam diri pekerja.⁷

² Malayu S. P. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta, hal. 118

³ M. Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, mitra wacana media, hal. 145

⁴ Henry simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, bagian penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 543

⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. BPF, 1996) hal. 155.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rosdakarya, Jakarta, hal. 89

⁷ Komarudin, 2008. *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara, hal.387

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, mendefinisikan bahwa insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang.⁸ Berdasarkan uraian dari beberapa definisi diatas insentif secara garis besar memiliki arti :

- a. Insentif diartikan sebagai kata benda adalah : suatu bentuk pemberian atau imbalan yang dapat memberikan efek kepada peningkatan prestasi kerja.
- b. Insentif diartikan sebagai kata kerja adalah aktivitas yang dapat memberikan dorongan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik.⁹

a. Jenis-jenis insentif

Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok.

- a. Insentif individu, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual.
- b. Insentif kelompok, program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan .¹⁰
- c. Insentif organisasi, insentif ini diberikan berdasarkan hasil kerja seluruh organisasi, pendekatan ini mengasumsikan bahwa semua karyawan yang bekerja dapat membuahkan hasil-hasil dalam organisasional yang lebih besar yang menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.¹¹

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui

⁸ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 2002) hal.432.

⁹ Muhammad Daud Ali, *Pendidikan Agama Islam* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 15.

¹⁰ M. Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, mitra wacana media, hal.147

¹¹ Asri laksmi riani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta, graha ilmu, hal. 132

bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan, jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak.

Sistem penentuan insentif dapat dilakukan berdasarkan jenisnya, yaitu:

a. Sistem penentuan insentif berdasarkan produktivitas individu

Pemberian insentif individu kerap dilakukan di beberapa industri (garmen, baja, tekstil) dan pekerjaan-pekerjaan lainnya (penjualan dan produksi). Sistem ini hanya akan berhasil dalam situasi, dimana kinerja dapat dispesifikasikan dalam bentuk keluaran atau nilai penjualan yang dihasilkan dan jumlah item yang berhasil dibuat. Program insentif individu meliputi :

1) Piece-rate incentive

Piece-rate incentive (insentif tarif satuan) adalah bentuk rangsangan individual yang paling lazim untuk pekerja-pekerja produksi. Karyawan dibayarkan suatu tarif tetap untuk setiap unit keluaran yang dihasilkannya. Jumlah bayaran per unit keluaran ditentukan sebagai berikut : *pertama*, ditentukan tarif gaji tertentu untuk pekerjaan, bisa dilakukan melalui survei gaji. *Kedua*, diukur keluaran tertentu per hari. Untuk mendapatkan harga yang

dibayarkan per satuan, maka upah harian rata-rata dibagi dengan unit rata-rata perhari.¹²

2) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.¹³

b. Sistem Penentuan Insentif Berdasarkan produktivitas Kelompok

Program insentif kelompok membutuhkan determinan yang sama seperti halnya program insentif individu. Namun perbedaannya adalah program insentif kelompok didasarkan pada ukuran kerja atau produktivitas kelompok. Penggunaan program kelompok sangat efektif pada saat kerja sama atau kerja tim. Program ini sangat berguna manakala tugas-tugas sedemikian terkaitnya sulit untuk ditentukan atau diidentifikasi ukuran keluaran individu.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo, dkk. Sistem insentif akan berhasil jika memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Pembayarannya hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan *output* atau keluaran dan efisiensi.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.

¹² Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid2*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, hal.638-640.

¹³Sondang P. Siagian,1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, hal.269

- d. Standart kerja ditentukan dengan hati-hati. Standart kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya. Artinya, standart kerja dapat diukur.
- e. Besarnya upah normal dengan standart kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.¹⁴

b. Tujuan Pemberiaan Insentif

Pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu :

- 1) Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi
- 2) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
- 3) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
- 4) Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya
- 5) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu:

- 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- 2) Komunikasi realistis untuk berhasil
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan
- 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan

¹⁴ Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,Drs.,M.SI.Psi.,op.cit.,hal 90.

- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2. Produktivitas

Dewan dewan produktivitas nasional memberikan rumusan produktivitas yang dikutip dari buku manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan, yaitu: *“suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini”*¹⁵

Ada beberapa pengertian tentang produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

Menurut M. Sinungan, Produktivitas diartikan sebagai hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.¹⁶ Menurut Komarudin, Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.¹⁷

Menurut Departemen Tenaga Kerja RI,¹⁸ suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut :

Dari sudut filosofis. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

¹⁵Dr. Achmad S. Ruky. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal.2

¹⁶ Muchdarsyah sinungan, 1987, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta, Erlangga, hal. 60

¹⁷ Komarudin, 1992, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta, CV. Rajawali, hal. 121

¹⁸ Departemen tenaga kerja RI, 1994. Direktorat Bina Produktivitas tenaga kerja. *Konsepsi dan Strategi Pemasyarakatan Produktivitas*, Modul Jakarta. Hal. 1

Dari sudut teknis. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input). Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input).

A. Bluncor dan E. Kapustin mengemukakan pendapatnya seperti yang dikutip oleh Drs. Muchdarsyah Sinungan sebagai berikut; *“Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.”*¹⁹

Dibuku lain dijelaskan bahwa produktivitas adalah perimbangan antara semua faktor produksi yang akan memberikan keuntungan yang paling besar terhadap usaha yang paling kecil atau dengan kata lain diartikan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input)²⁰

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

¹⁹ Malayu. S. P. Hasibuan, 1996. Organisasi dan motivasi. Jakarta, Bumi Aksara, hal. 126

²⁰ Sedarmayanti, 2004. Pengembangan kepribadian pegawai. Bandung, mandar maju, hal 8

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaiantujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. *Kemampuan.*

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. *Meningkatkan hasil yang dicapai.*

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. *Semangat kerja.*

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. *Pengembangan diri.*

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada

gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. *Mutu*

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. *Efisiensi.*

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²¹

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan. Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat menerima pendapat, dan pandangan orang lain atau dari pimpinan;
2. Keterampilan. Makin terampil kerja itu, makin cepat ia mengerjakan sesuatu itu akibat sudah sangat terlatih. Jadi bekerja dengan sangat profesional;
3. Disiplin. Tenaga kerja yang bersifat disiplin itu karena ia selalu taat pada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh atau serius;

²¹Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, kencana prenada media group, hal.104-105

4. Sikap mental dan etika kerja. Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja dengan sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan kepadanya;
5. Motivasi. Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias melaksanakan pekerjaan itu;
6. Gizi dan kesehatan. Sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja itu sehingga dirasa agar selalu dalam menunaikan tugasnya;
7. Tingkat penghasilan. Tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi dirinya beserta keluarganya secara layak. Jelas dalam hal ini tingkat penghasilan cukup dominan;
8. Jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan tenaga kerja beserta keluarga;
9. Lingkungan dan iklim kerja. Lingkungan kerja atau iklim kerja cukup juga berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa suatu gangguan yang dirasakan dalam bekerjanya;
10. Hubungan industrial pancasila. Hubungan bekerja yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan dapat lebih menjamin ketenangan kerja karyawan;
11. Teknologi. Makin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja tenaga tersebut;
12. Sarana produksi. Sarana produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna;
13. Manajemen. Baik buruknya manajemen dalam suatu organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja.

Kepemimpinan yang kurang terpuji dari seorang pemimpin organisasi dapat menyebabkan merosotnya semangat kerja karyawan;

14. Kesempatan berprestasi. Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.²²

15. Keterampilan tenaga kerja.

Menurut Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalau mencari perbaikan terhadap apa yang ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari apa hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti ; tingkat pendidikan,

²² I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, graha ilmu, hal. 271

keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pengahsilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, saran produksi, manajemen, dan prestasi.

3. Hubungan Insentif dengan Produktivitas

Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa peranan manusia di dalam organisasi merupakan sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat vital sebagai penggerak di antara berbagai faktor-faktor produksi lainnya di dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, insentif merupakan salah satu sarana penting sebagai pendorong karyawan agar lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi secara lebih efektif dan efesien.

Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan secara otomatis berarti produktivitasnya meningkat. Pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih baik dan tinggi. Hal ini dapat dicapai bila karyawan memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan perusahaan.

4. Prespektif islam

a. Insentif

يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغْفِلُ رَبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ لِكُلِّ

Artinya :

Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

b. Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah kata yang dikonotasikan terhadap sebuah kerja yang sangat optimal. Namun tahukah anda bahwa kinerja produktif itu ternyata tidak muncul secara kebetulan. Kadang kala kita ingin meraih sesuatu, namun tidak tahu bagaimana cara meraihnya. Dan disaat yang lain kita punya konsep kerja yang rapi tapi motivasi untuk melakukannya tidak muncul (malas) dan disaat yang lain lagi bagi kita punya kemauan, motivasi, konsep kerangka kerja, tapi tidak ada daya dukung (sarana) dan kekuatan untuk melakukannya.

Jadi ada tiga unsur yang harus ada agar sebuah produktivitas bisa kita raih secara optimal, tiga unsur tersebut telah dijelaskan oleh Allah SWT. Dalam surat Al-Anfaal ; 74

وَرِزْقٌ مَّغْفِرَةٌ لَهُمْ حَقًّا لِّمُؤْمِنِينَ هُمْ أَؤْتِيكَ وَنَصْرُواْءِ أَوْ أَوْلَادِ الَّذِينَ لَللَّهِ سَبِيلٍ فِي وَحَيْدٍ أَوْهَا حُرُوءٌ آمِنَةٌ أَوَّالِدِينَ

كريم

Artinya ;

Dan orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad pada jalan Allah, dan orang-orang memberi tempat kediaman dan memberi pertolongan (kepada orang-orang muhajirin) mereka itulah orang-orang yang benar beriman. Mereka memperoleh ampunan dan rizki yang mulia.

Apalagi kalau produktivitas yang kita maksud adalah produktivitas kerja dakwah. Maka akan sangat diwarnai oleh nilai-nilai ilahiyah yang mempunyai jangkauan diatas segala tujuan-tujuan rendah dan motif murahan duniawi. Jauh-jauh hari Allah sudah mewajibkan orang-orang yang beriman (punya motivasi) untuk melakukan produktivitas, tidak hanya itu saja produk yang dihasilkan harusnya berkualitas, hal ini tersirat dalam QS.At-taubah ; 105.

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمًا إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالَكُمْ أَوْ قَلِيلٌ

Artinya ;

*Dan katakanlah : bekerjalah kamu maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui apa yang telah kamu kerjakan.*²³

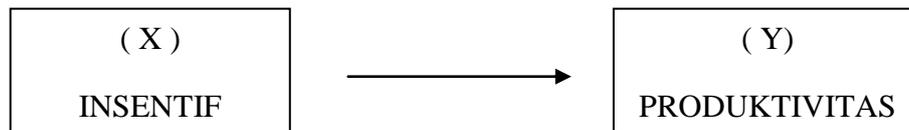
C. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif. Yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian antara variable yang akan diteliti tersebut selanjutnya disebut sebagai paradigma penelitian atau model penelitian.

Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis

²³ Departemen agama Islam. Alquran dan terjemahannya..... h. 298

statistik yang akan digunakan. Berdasarkan hal ini maka bentuk-bentuk paradigma atau model penelitian kuantitatif khususnya untuk penelitian seperti gambar berikut²⁴ :



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah simpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran melalui penelitian.²⁵ Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan kerangka teoritik, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga ada pengaruh insentif terhadap produktivitas PT. Pandu Siwi Sentosa di Surabaya

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas PT. Pandu Siwi Sentosa di Surabaya.

²⁴ Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, hal. 63

²⁵ M. Burhan Bungin, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Edisi Pertama, (Jakarta : Kencana) hal. 75