

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan menjelaskan secara teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan untuk memahami variabel dalam penelitian ini antara lain pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan, sebagai objek penelitian.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2007).

Mangkunegara (2009) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan

mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Menurut Nurlatifah, (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (2010) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- d Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e Kompensasi (gaji, upah, insentif), yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g Perlindungan (keamanan), yaitu kebutuhan manusia yang mendasar, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.1.3 Indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya, Bangun (2012) mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Yang dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan yang dimaksud adalah suatu sedikit banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas pekerjaan disini adalah suatu standar kerja yang harus di penuhi sebagai syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntutan perusahaan.
3. Ketetapan waktu dalam proses penyelesaian tugas dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai indikator penting. Dimana penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan ketepatan waktu juga akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan
4. Kehadiran adalah bentuk apresiasi terhadap suatu tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang ikut membantu mempermudah dalam mengetahui suatu kedisiplinan karyawan dan berpengaruh terhadap pemberian insentif.
5. Kemampuan bekerjasama sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu koordinasi disetiap perusahaan, dengan adanya Kerjasama yang baik maka akan terbentuk suatu team yang solid dan memotivasi satu sama lain dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.2 Jaminan Sosial

2.1.2.1 Pengertian Jaminan Sosial

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian ini disebut dengan resiko. Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah.

Di Indonesia hal ini dapat dilihat pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta diperkuat dengan Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan langkah awal dalam memberikan landasan hukum penyelenggaraan jaminan sosial. ILO (International Labour Organization) yang merupakan salah satu dari Badan PBB, juga memberikan pengertian jaminan sosial (Social Security) secara luas yaitu Social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan (Husni, 2005).

Sama halnya dengan Kertonegoro (2008) mengatakan bahwa Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah (Sentanoe, 2003:10). Jelas bahwa jaminan menjamin santunan sehingga tenaga kerja terlindungi terhadap ketidakmampuan bekerja dalam penghasilan dan menjamin kebutuhan dasar bagi keluarganya sehingga memiliki sifat menjaga nilai-nilai manusia terhadap ketidakpastian dan keputusasaan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan ekonomi yang berbentuk santunan berupa uang dan perlindungan sosial dalam bentuk pelayanan, perawatan maupun pengobatan pada saat seorang karyawan tertimpa resiko-resiko tertentu dalam bekerja.

2.1.2.2 Jenis-jenis Jaminan Sosial

a Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan kerja bisa jadi akan mengakibatkan:

- a) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
- b) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
 - 1) Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
 - 2) Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Yang dimaksud dengan cacat dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Sosial tenaga kerja adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsi lagi), ketidakmampuan bekerja secara tetap atau total, dan mengakibatkan timbulnya risiko ekonomis bagi penderitanya.

Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakhibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

b Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya pemakaman. Dalam hal ini manfaat jaminan kematian dalam Penjelasan Umum Undang-Undang No.3 Tahun 1992, yang menyatakan: Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Masalah JHT ini Sentanoe Kertonegoro berpendapat, jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan indonesia untuk tidak kembali lagi, atau

mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidaknya-tidaknya lima tahun”.

d Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melakukan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

2.1.2.3 Tujuan Jaminan Sosial

Dari beberapa definisi jaminan sosial di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan jaminan sosial pada prinsipnya adalah:

a Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi risiko-risiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu, seperti:

- 1) Kebutuhan akan pelayanan medis;
- 2) Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan karena:
 - a) Sakit;
 - b) Hamil;
 - c) Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan;
 - d) Hari tua;
 - e) Cacat;

- f) Kematian pencari nafkah.
- 3) Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.
- b Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan.

2.1.2.4 Manfaat Jaminan Sosial

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.
2. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, di mana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
3. Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat lain.
4. Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan

untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dengan rasa ikut memiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh konsepsi Hubungan Industrial Pancasila.

5. Dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

2.1.2.5 Indikator Jaminan Sosial

Menurut Imam Soepomo (2008), Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti yang hilang atau berkurang. Dan indikator pengukuran dari jaminan sosial sebagai berikut:

- a. Tunjangan kecelakaan kerja

Tunjangan yang diberikan untuk perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

- b. Tunjangan hari tua

Tunjangan yang dibayarkan sekaligus oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam

jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan.

c. Tunjangan kematian

Tunjangan yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

d. Tunjangan kesehatan

Tunjangan yang diberikan berupa perawatan kesehatan seperti, pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap.

e. Rasa aman dan nyaman

Suatu fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana kualitas kerjayang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. 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. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Begitu pula menurut Handoko (2010) mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan kualitas kerjaseorang karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan

oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2009), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

a. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.1.3.3 Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif antara lain adalah sebagai motivasi pendorong untuk meningkatnya kinerja karyawan, dengan begitu diberikannya insentif maka sebagai bukti bahwa suatu perusahaan telah mengapresiasi suatu kinerja karyawannya.

Adapun tujuan diberikannya insentif menurut Manullang (2001) yang mana dikemukakan bahwa pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai Imam, studi tentang pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, fungsi dari pemberian insentif sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan pegawai atas prestasi kerjanya.
2. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

3. Tujuan organisasi akan mudah tercapai dengan terciptanya pegawai-pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Disini tujuan insentif juga dikemukakan oleh Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut:

1. Menghargai suatu prestasi kerja
2. Keadilan terjamin
3. Karyawan dapat dipertahankan
4. Karyawan bermutu akan didapat
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

2.1.3.4 Manfaat Insentif

a. Bagi Perusahaan

1. Agar tenaga kerja yang terampil dan cakap agar mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan bisa dipertahankan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
3. Produktivitas perusahaan meningkat yang artinya hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

b. Bagi Pegawai

1. Agar standar kehidupan meningkat dengan menerima pembayaran diluar gaji pokok

2. Agar semangat kerja pegawai terdorong, sehingga mereka semangat untuk berprestasi lebih baik.

2.1.3.5 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja Sistem insentif

Dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per

minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

- a) Kelemahan Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut: 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata. 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai. 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh- sungguh bekerja. 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.
- b) Kelebihan Disamping kelemahan tersebut di atas,dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut: 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat. 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik. 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan

pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin

tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

- b) Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai

jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun peneliti sebelumnya yang pernah melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada penelitian ini pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang (Vendy Aries Martcahyo Dkk, 2018)	Pelatihan Kerja (X_1), Jaminan Sosial (X_2), Insentif (X_3) dan Kinerja (Y)	Tipe penelitian yang digunakan <i>explanatory research</i>	Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang
2.	Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT. Surya Pratama Citra Sejati Kota Sukabumi (Dody Hermana, 2008)	Jaminan Sosial (X), Kinerja (Y) Produktivitas (Z)	metode deskriptif analisis.	Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT. Surya Pratama Citra Sejati Kota Sukabumi
3	Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jaminan Sosial (X_1),	explanatory (penjelasan).	Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh

Lanjutan Tabel 2.2
 Penelitian Terdahulu

	terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja. (Aulia Jannah, 2016)	Kinerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	kuantitatif	positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang)
4.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta <i>Catering-Cv</i> Darma Utama Batu) (Desiana Dian Dkk, 2013)	Insentif Materiil (X_1), Insentif Non Materiil (X_2) dan Kinerja (Y)	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta <i>Catering-Cv</i> Darma Utama Batu)
5.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Mukhlisotul Jannah, 2013)	Insentif (X_1) dan Kinerja (Y)	Metode penelitian explanasi penelitian asosiatif	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
6.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara (Haedar Dkk, 2015)	Insentif (X_1) dan Kinerja (Y)	Metode yang digunakan adalah metode analistis regresi.	Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang terjadi pada tenaga kerja, misalnya: resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Jaminan sosial tenaga kerja

merupakan bagian dari sistem perlindungan sosial (*social protection*) yang memberikan perlindungan tidak hanya kepada mereka yang bekerja saja, tetapi juga kepada seluruh karyawan. Jaminan sosial tenaga kerja (*workers' social security*) memberikan pengaruh dukungan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada karyawannya, maka semakin baik pula kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian Aulia (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif jaminan sosial tenaga terhadap terhadap kinerja, Apabila pencapain kinerja karyawan dapat terwujud maka upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dapat terbentuk. Kondisi ini memberikan bentuk nyata dari hubungan antara jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan (Handoko, 2002).

2.3.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk memperoleh hasil yang diinginkan perusahaan atau bahkan melebihinya.

Dengan demikian semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin positif pula kinerja yang di berikan oleh karyawan. Ini di dukung oleh penelitian yang telah

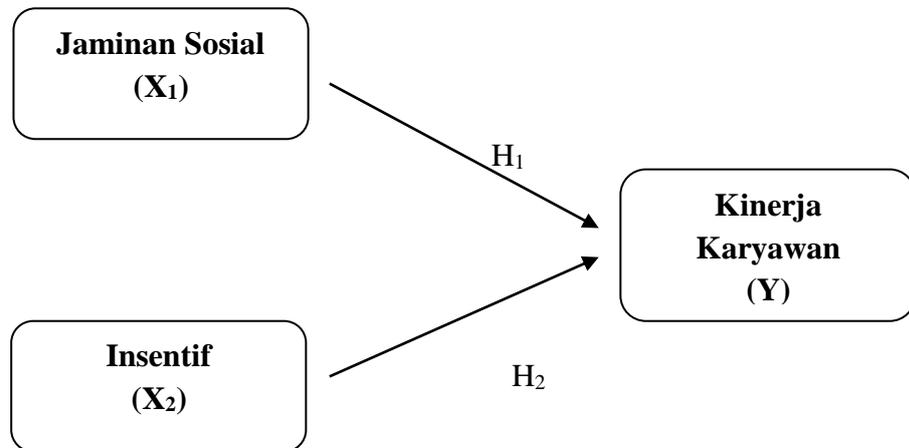
dilakukan oleh Desiana (2013) yang berjudul pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori diatas yang diterapkan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang terpenting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Agar Kinerja yang dicapai dapat di tingkatkan maka perusahaan hendaklah meningkatkan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti jaminan sosial dan pemberian insentif.

Secara konseptual jaminan sosial sendiri merupakan bentuk perlindungan terhadap karyawan sehingga mampu memberikan dengan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sedangkan insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai dan meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan untuk mempermudah pemahaman, maka dari itu diperlukan penjelasan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Semakin baik jaminan sosial (X₁) semakin baik pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₂ : Semakin baik Insentif (X₂) semakin baik pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).