

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Menurut Kadarisman (2016:193), insentif disini adalah sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Sebuah organisasi memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Sumber daya manusia dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja agar mencapai tujuan organisasi. Insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja.

2.2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Kadarisman (2016:201), tujuan pemberian insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya.

Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam organisasi khususnya dalam kegiatan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan :

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b) Bekerja lebih disiplin.
- c) Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan dapat keuntungan :

- a) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- b) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.2.3 Program Insentif

Program insentif dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk sebuah perusahaan, dan program tunjangan.

Beberapa bentuk dalam pemberian insentif, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. *Piecework* (upah potong) adalah sistem insentif yang memberi imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan.
2. *Production bonus* (bonus unitasi) adalah insentif yang dibayarkan kepada pekerja yang melebihi sasaran keluaran yang ditetapkan.
3. *Commission* (komisi) adalah insentif yang diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual dalam bentuk komisi
4. *Maturity Curve*. Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk mengakomodasikan para pekerja yang memiliki kinerja tinggi dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
5. *Merit Raise* adalah kenaikan gaji/ upah yang diberikan sesudah penilaian kinerja.
6. *Pay-for-Knowledge* adalah pemberian insentif yang diberikan berdasarkan bukan apa yang dikerjakan, tetapi apa yang dilakukan untuk organisasi.

7. *Nonmonetary Incentive* adalah insentif yang diberikan dalam bentuk selain uang seperti, gantungan kunci, sertifikat, liburan, yang dapat meningkatkan pencapaian seseorang.
8. Insentif eksekutif adalah bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif, untuk mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

2.2.4 Penggolongan Insentif

Penggolongan insentif terdiri dari insentif individu, dan insentif kelompok sebagai berikut:

1. Insentif Individu

Menurut Kadarisman (2016:185), pemberian insentif ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan diluar gaji pokok, bagi individu yang telah mencapai target. Insentif individu bisa berupa upah per waktu secara langsung.

2. Insentif Kelompok

Menurut Kadarisman (2016:187) insentif kelompok atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok. Pemberian insentif kelompok memungkinkan manajemen balas jasa untuk juga dapat memberikan insentif kepada unit kerja yang secara tidak langsung menentukan tingkatan jumlah dan mutu produksi perusahaan.

Besaran insentif yang diperoleh tiap jabatan penunjang bergantung pada tingkat kontribusi relatif jabatan tersebut terhadap proses produksi unit yang bersangkutan. Hal tersebut akan mendorong terbentuknya kerja sama yang solid di dalam unit kerja tersebut.

2.2.5 Sistem Pemberian Insentif

Pembayaran insentif merupakan alasan yang sangat penting, karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Suatu organisasi mau mencapai inisiatif strategis, maka pembayaran dihubungkan dengan kinerja, dan pembayaran mengikuti tujuan karyawan dan organisasi.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2019:99), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan *continuous improvement*, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari besok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ajabar (2020:54), produktivitas dipengaruhi faktor-faktor sumber daya yaitu tenaga kerja, modal dan sumber daya alam atau bahan baku industri dengan keluaran jumlah volume dari unit.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Kemampuan seorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaan.

2. Keterampilan

Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian secara cepat dan tepat.

b) Kemampuan

Kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Produktivitas

Hasil produktivitas dari sebuah organisasi semuanya harus terdata dan terukur. Ukuran-ukuran itulah yang dapat menjadi standar produktivitas yang dihasilkan organisasi. Dengan demikian semakin tinggi suatu produktivitas para pekerja di suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula laba atau keuntungan yang diperoleh organisasi tersebut. Menurut Ajabar (2020:55), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pekerja yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pekerja yang tidak masuk kerja tidak akan produktif.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian produktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas hasil kerja

Dalam menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas kerja pun menurun.

4. Tingkat kesalahan

Turunnya produktivitas pekerja dalam menghasilkan produk dapat disebabkan oleh tingkat kesalahan. Hal ini sangat berhubungan, dimana jika tingkat kesalahan yang tinggi maka produktivitas kerja akan menurun.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk yang kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.