

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang menitik beratkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap perusahaan dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar, modern, namun itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu perusahaan mengkoordinir memberi bimbingan, memotivasi, dan memberikan upah yang maksimal dan memberikan insentif kepada karyawan untuk mengevaluasi mereka sehingga tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Rivai (2009:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

2.2 Pengertian Insentif

Menurut Riani (2013:131) insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk: bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil, dan lain-lain), insentif dapat dibagi menjadi 3 bagian:

1. Insentif Individu

Insentif individu diberikan untuk memberikan penghargaan pada usaha dan kinerja individu. Beberapa cara yang paling umum untuk memberikan penghasilan tidak tetap secara individual meliputi sistem tarif satuan, komisi penjualan, dan penghargaan pengakuan khusus seperti perjalanan atau barang, insentif individu juga mendapatkan kerugian karena karyawan bisa saja memfokuskan pada hal terbaik secara individual dan mungkin menghalangi kinerja individu lain dengan siapa pegawai tersebut berkompetisi. Kompetisi makin intensif jika hanya karyawan dengan kinerja terbaik yang memberikan insentif.

2. Insentif Tim

Organisasi memberi penghargaan insentif tim untuk mendorong kerja sama antara anggotanya. Namun kompetisi yang berlebihan di antara tim-tim dapat mendatangkan kerugian sebagaimana insentif individu. Tim akan berkompetisi untuk memperoleh insentif sehingga dapat berakibat penurunan kinerja secara keseluruhan. Bentuk insentif tim yang sering ditemui adalah perencanaan pembagian perolehan, di mana tim-tim pegawai untuk memenuhi tujuan tertentu berbagai perolehan, di mana tim-tim pegawai untuk memenuhi tujuan tertentu berbagai perolehan yang diukur dengan target kinerja.

3. Insentif Organisasi

Insentif ini diberikan berdasarkan hasil kinerja seluruh organisasi, pendekatan ini mengasumsikan bahwa semua karyawan yang bekerja bersama dapat membuahkan hasil-hasil dalam organisasi yang lebih besar yang menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.

Karyawan secara individual ingin memenuhi kebutuhannya secara material maka dari itu setiap karyawan berhak secara individu menerima kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu satu kali gaji yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok pegawai. Bonus adalah pemberian tambahan atas pencapaian prestasi tertentu bonus bisa diterapkan oleh perusahaan untuk seluruh karyawan. Bahkan ada beberapa perusahaan yang menerapkan bonus tetap setiap tahunnya, selain THR (Tunjangan Hari Raya).

Bentuk lain bonus apa berupa penghargaan untuk pegawai agar pegawai termotivasi untuk memberi kontribusi, pengembangan keterampilan baru, atau memperoleh sertifikasi profesional, bonus juga dapat diberikan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan pada tim/organisasi.

Sedangkan menurut Yani (2012:145) Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi

maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Dari dua definisi di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang atau pun material yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Menurut Gorda (2004:156). Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Yani (2012:146) tujuan pemberian insentif 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.

2.4 Jenis-Jenis Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok, menurut Yani (2012:147)

1. Insentif individu.
Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual.
2. Insentif kelompok.
Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan.

Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua:

1. Insentif material
Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:
 - 1) Uang
Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:
 - A) Bonus
 - a. Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
 - b. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
 - c. Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.
 - 2) Komisi
 - a. Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
 - b. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
 - 3) Profit sharing
Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

a. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

b. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

1. Pemberian rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
4. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
5. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)
6. Pemberian piagam pembayaran
7. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan
2. Insentif non-material.

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

 - a. Pemberian gelar (title) secara resmi
 - b. Pemberian balas jasa
 - c. Pemberian piagam penghargaan
 - d. Pemberian promosi
 - e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
 - f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal

2.5 Syarat-syarat Pemberian Insentif

Menurut Ranupadojo dan Husnan dalam (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html>) syarat pemberian insentif tersebut adalah:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat di mengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima oleh karyawan seharusnya langsung menaikkan *output*.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja ditentukan secara hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
- e. Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

2.6 Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja belum semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Menurut Tjiptono(2009:54) menyatakan bahwa :“Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktifitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang”.

Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :

- a. Kesempatan untuk bekerja.
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.
- c. Kesempatan mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2002 : 94), produktivitas kerja didefinisikan sebagai berikut. “Perbandingan antara input dengan output, dimana

outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“.

2.7 Indikator Produktivitas Kerja

Adapun indikator produktivitas yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai menurut Tjiptono (2009:73) adalah sebagai berikut:

1. *Input*

Faktor masukan yaitu berupa tempat kerja, jam kerja, keterampilan, pengetahuan, fisik pegawai, sistem operasional.

2. *Output*

Faktor keluaran yaitu berupa jumlah keluaran yang dikerjakan dalam pekerjaannya seperti, prestasi kerja dan kinerja karyawan.

2.8 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas secara umum menurut Sedarmayanti (2011:206) dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Produktivitas total: adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) persatuan waktu. Dalam penghitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.
2. Produktivitas parsial: adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dan lain-lain.

2.9 Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2011:2014) adalah:

1. Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
3. Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4. Keterampilan faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.
5. Pendidikan tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan.