

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Penelitian ini didukung oleh teori-teori yang berlaku. Karena sebab itu, dijelaskan beberapa dari definisi teori-teori yang berlaku untuk mendukung penelitian yakni mengenai “Pengaruh Kepuasan Pelatihan, Tunjangan Karyawan, Dan Insentif Pada Kinerja Karyawan Kontrak”. Pada penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori motivasi oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Harzberg menyimpulkan bahwa terdapat 14 faktor yang dapat dikaitkan dengan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini meliputi pengakuan, kemungkinan pertumbuhan, gaji, tanggung jawab, kondisi kerja, kehidupan pribadi, keamanan kerja, status kerja dll.

2.1.1. Pelatihan

Perusahaan harus peka terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Untuk lebih mengembangkan perusahaan, perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan karyawan dengan cara meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka. Hal yang bisa dilakukan perusahaan adalah melibatkan karyawan dalam program pelatihan.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang andal, berkualitas, dan selaras dengan tujuan organisasi, perlu dikembangkan sumber daya dan kapasitas manusia sebagai wadah atau wadah. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan harus mempersiapkan pelatihan. Karyawan didorong untuk berusaha memperbaiki, meningkatkan dan meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti kesempatan pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan karyawan. Pelatihan karyawan adalah proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap khusus untuk membantu karyawan menjadi lebih berkualitas dan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik sesuai standar perusahaan. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan

yang dirancang oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau sikap seorang karyawan.

Affandi (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak lebih dari proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Andrew E. Sikula (2017: 44) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terstruktur, dan bahwa pemimpin non-profesional memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas. Pandangan lain dari Kaswan (2018) adalah bahwa pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan dan kemampuan. Selain efektivitas pelatihan, produktivitas karyawan meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Tujuan yang diharapkan dari pelaksanaan program pelatihan harus jelas dan jelas tanpa mengurangi efektivitas organisasi yang terlibat. Mangkunegara (2017) menyatakan tujuan pelatihannya sebagai berikut:

1. Memperdalam pemahaman tentang jiwa dan filsafat
2. Meningkatkan efisiensi bisnis.
3. Peningkatan kualitas kerja
4. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia
5. Peningkatan etika dan moral

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya, dan akan berlangsung dalam waktu yang relatif singkat dengan memanfaatkan materi-materi yang disediakan.

2.1.2. Tunjangan

Tunjangan adalah penghasilan tambahan selain upah bagi seorang pekerja atau pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh pekerja atau pekerja tersebut. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Pengupahan menyatakan bahwa

tunjangan dimaksudkan sebagai insentif untuk mendorong disiplin, ketekunan dan produktivitas pekerja yang lebih besar.

Tunjangan adalah sistem kompensasi yang mengacu pada kompensasi atau kompensasi yang menyertai kinerja atau prestasi kerja. Beberapa tunjangan tunjangan karyawan ditawarkan dalam bentuk upah non-gaji atau tetap dan dapat berupa uang atau barang. Tunjangan juga berkaitan dengan memberikan tunjangan dan menciptakan kondisi kerja agar pekerja merasa lebih nyaman dan menjadi perhatian atasannya. Komponen berikut menentukan tingkat penghargaan terkait kinerja berdasarkan tiga komponen berikut:

1. Tingkat kinerja karyawan
2. Tingkat kehadiran karyawan berdasarkan hari dan jam kerja
3. Kepatuhan terhadap Kode Etik dan Disiplin Karyawan

Adapun tujuan kami memberikan manfaat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Menarik karyawan baru
4. Mengurangi pergantian karyawan
5. Manfaatkan kompensasi dengan lebih baik
6. Meningkatkan citra perusahaan pada karyawan

2.1.3. Insentif

Insentif adalah sarana motivasi berupa penghasilan tambahan selain gaji dan upah dan ditetapkan untuk mendorong karyawan agar melakukan yang terbaik. Insentif juga merupakan alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian reward. Hasibuan (2017:118) Insentif dianggap sebagai imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar. Insentif adalah cara untuk memberikan rasa keadilan kepada orang-orang yang bekerja keras dan pekerja keras.

Menurut pendapat lain, menurut Mangkunegara (2017), insentif adalah penghargaan berbasis kinerja tinggi yang mencerminkan kesadaran kerja organisasi. Karyawan mewakili kinerja dan kontribusi organisasi. Menurut Panggabean (2017), kompensasi terkonsentrasi adalah hadiah yang menghubungkan gaji dan produktivitas dan merupakan hadiah uang yang dievaluasi berdasarkan kriteria tertentu.

Tujuan utama dari insentif karyawan adalah untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan memperkenalkan sistem pembayaran berbasis kinerja, berencana untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mempertahankan karyawan yang unggul. Bagi perusahaan, motivasi karyawan adalah meningkatkan produksi dengan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih banyak pelatihan dan semangat untuk mencapai kualitas produksi yang lebih baik.

Menurut Agus Dharma (2018), ada tiga jenis model insentif: insentif finansial, insentif nonmoneter, dan insentif sosial. Insentif moneter adalah insentif moneter seperti: Lebih banyak upah dan gaji, rekreasi, skema pensiun, dll. Insentif non moneter adalah insentif yang tidak dapat dinilai secara finansial, seperti jam kerja dan hubungan dengan atasan. Insentif sosial tidak jauh berbeda dengan insentif non-ekonomi, tetapi insentif sosial yang intens sangat tergantung pada keadaan dan sikap karyawan.

2.1.4. Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari istilah performance yang berarti kinerja atau hasil kerja. Kinerja merupakan seluruh dari proses kerja tertentu yang direncanakan pada waktu dan tempat organisasi yang berhubungan dengan karyawan.

Mangkunegara (2017: 67) berpendapat, yang dimaksud dengan kinerja adalah penilaian yang bersifat kualitatif dan kuantitas dimana konsekuensi kewajiban dan tanggung jawab dilaksanakan dengan benar. Sedangkan menurut Rifai dan Basri (2017:138), kinerja adalah sebuah kesuksesan seseorang dalam

jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dievaluasi dengan berbagai kemungkinan. Kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sehingga Anda perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan Anda. Kinerja pada dasarnya diberikan oleh karyawan dengan menentukan seberapa besar kontribusi mereka kepada perusahaan dalam bentuk produksi dan jasa yang diberikan.

Kinerja karyawan tidak dapat meningkat dengan sendirinya, tetapi manajemen harus mengendalikannya. Kinerja karyawan dapat dikolaborasikan dan diputuskan antara karyawan dan manajer karena beban tugas dan instruksi yang jelas tidak ditentukan, karena karyawan bingung dalam bekerja.

Afandi (2018: 86-87) mengemukakan beberapa penyebab yang mempengaruhi kinerja.

1. Bakat, kepribadian dan minat kerja
2. Transparansi dan penerimaan atau transparansi peran pegawai. Ini adalah tingkat pemahaman dan penerimaan Anda terhadap orang atau pekerjaan yang telah ditugaskan kepada Anda.
3. Tingkat motivasi karyawan, yaitu kekuatan-kekuatan yang mengarahkan, mengendalikan, dan mendukung perilaku.
4. Kualifikasi, yaitu keterampilan karyawan
5. Kerja tim adalah seperangkat alat yang mendukung berfungsinya perusahaan dengan baik.
6. Budaya tempat kerja adalah perilaku kreatif dan inovatif karyawan dalam bekerja.
7. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengarahkan karyawan di tempat kerja.
8. Aturan Bisnis adalah aturan yang dipatuhi oleh seluruh karyawan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuannya

2.1.5. Karyawan Kontrak

Pekerja kontrak adalah orang yang bekerja untuk jangka waktu terbatas menurut kontrak antara pemberi kerja dan pemberi kerja dan dianggap sebagai pekerja sementara. Pegawai kontrak adalah mereka yang telah bekerja pada suatu lembaga atau organisasi selama tiga tahun berdasarkan ketentuan kontrak atau peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dikenal dengan klausul PKWT.

Menurut Sugiyono (2018), kontrak atau outsourcing adalah suatu bentuk pekerjaan yang termasuk dalam kategori pekerjaan tidak tetap, pekerjaan tidak tetap, tidak tetap, sementara, lepas yang umum digunakan secara internasional, istilah yang menggambarkan suatu situasi. Atau menjadi tidak pasti dan tidak pasti. Perusahaan tidak memiliki masa percobaan bagi karyawan kontrak. Kontrak dapat diputus karena masa kerja karyawan terbatas dan perusahaan tidak puas dengan kinerja karyawan.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan lebih memilih menggunakan pekerjaan kontrak daripada karyawan tetap.

1. Pekerjaan itu bersifat sementara.
2. Pekerjaan tidak stabil
3. Besaran upah yang kecil
4. Pensiun cepat
5. Memiliki banyak pengangguran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

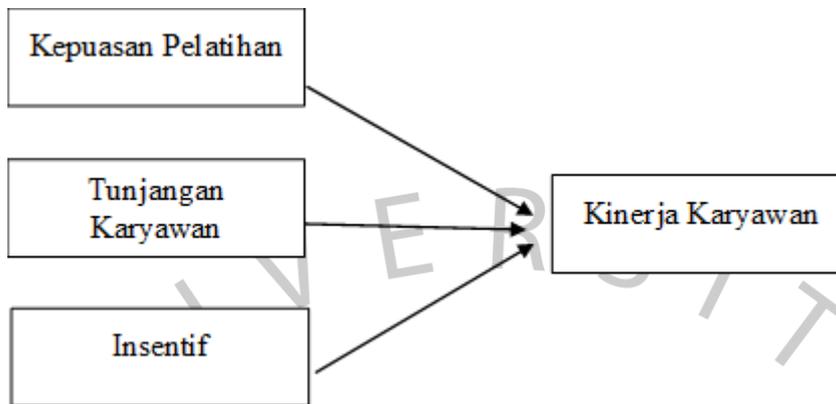
No	Judul	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
1.	Pengaruh insentif, tunjangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Tbk Simpang Empat	Rona Kakana	Insentif, tunjangan, pelatihan, kinerja karyawan	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif dan tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
2.	Pengaruh program insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. jurnal manajemen dan kewirausahaan	Sri Sulistyowati	Program insentif, pelatihan kerja dan kinerja karyawan	Metode penelitian probability sampling	Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja, sementara pelatihan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Jurnal ekonomi manajemen	Nadia Septiviandri, Krido Heri Gunawan	Pelatihan, Insentif, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Metode penelitian filsafat positivisme	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Judul	Penulis	Variabeli	Metodei	Hasili
4.	Pengaruh insentif, kompensasi dan reward terhadap kinerja karyawan PT BRI tbk kantor cabang bengkulu	Fauzani	Insentif, kompensasi, reward, kinerja karyawan	Metode penelitian probability sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI tbk cabang Bengkulu
5.	The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment.	Caitlin Jawarski, Swathi Ravichandran, Aryni C. Karpinskric, Shwetai Singh	Kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan, insentif, komitmen karyawan paruh waktu	Metode penelitian kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan paruh waktu

2.3 Kerangka Berfikir

kerangka berfikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka di atas, dapat dilihat bahwa terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kepuasan pelatihan, tunjangan dan insentif, dan variabel terikat yang terdiri dari kinerja kontraktual karyawan. Kerangka berfikir ini dibuat untuk mendefinisikan efek dari tiga variabel independen terhadap variabel dependen.

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya terlebih dahulu. Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kepuasan pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan
- H₂ : Tunjangan karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan
- H₃ : Insentif karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan
- H₄ : Kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan, insentif karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.