

BAB II

LANDASAN TEORI

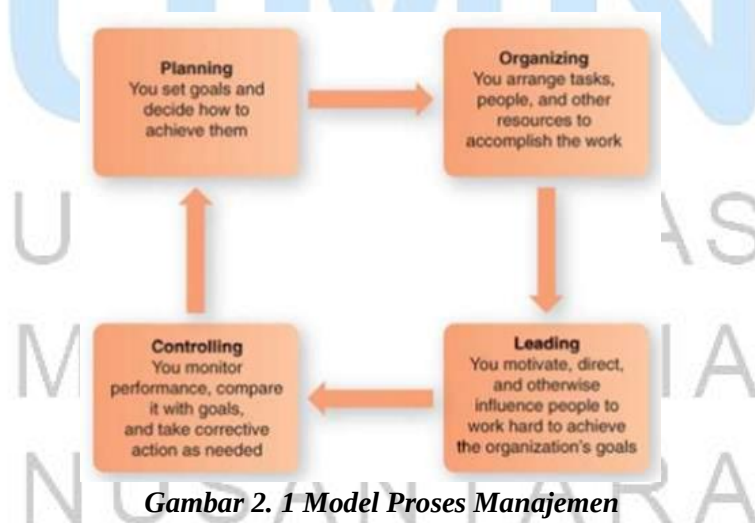
2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Management

Menurut (Griffin, 2022), Manajemen merupakan sebuah bagian dari proses perencanaan organisasi, koordinasi yang mengendalikan sumber daya agar mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Sedangkan definisi manajemen menurut Stoner (2022), sebuah perencanaan serta pemanfaatan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebuah organisasi itu. Dan menurut (Kinicki, 2019), manajemen merupakan sebuah aktivitas dimana tujuan akhirnya menjadikan organisasi secara efektif pekerjaan organisasinya dan seluruh anggotanya.

Dalam proses manajemen, terdapat 4 fungsi manajemen seperti: *Planning*, *Organizing*, *Leading* dan *Controlling*.

Berikut merupakan model proses manajemen menurut (Kinicki, 2019) seperti berikut ini:



Gambar 2. 1 Model Proses Manajemen

Sumber: Kinicki dan Williams (2019)

Di dalam proses manajemen yang terdiri dari 4 proses yaitu:

1. *Planning* merupakan bentuk dari sebuah tujuan yang dapat diambil dengan cara mencapai tujuan tersebut untuk bisa mengintergrasi dan mengkoordinir segala aktivitas yang sedang dilakukan.
2. *Organizing* merupakan Ketika manajer mengorganisir, mereka menentukan tugas apa yang perlu diselesaikan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas dikelompokkan, siapa yang melapor dan siapa yang diberikan laporan, dan di mana keputusan perlu dibuat.
3. *Leading* merupakan Manajer memimpin bawahannya, memotivasi bawahannya, membantu menyelesaikan konflik dalam tim, memengaruhi individu dan tim dalam bekerja, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau berurusan dengan masalah perilaku karyawan.
4. *Controlling* merupakan Fungsi manajemen yang di mana manajer bertugas mengawasi, membandingkan, dan mengoreksi kinerja.

Apabila perusahaan memiliki sistem manajemen yang baik maka dapat menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien. Dalam pengertian efisien di perusahaan berarti menggunakan berbagai sumber daya yang ada secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, produk atau jasa yang dihasilkan berkualitas tinggi namun dengan biaya yang relatif rendah, sedangkan efektif berarti membuat keputusan yang tepat dan mengimplementasikannya dengan sukses.

Berdasarkan dengan pernyataan diatas dapat di garis bawahi bahwa manajemen merupakan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menyatukan pekerjaan organisasi (Kinicki, 2019).

2.1.2 Human Resources Management

Human Resources management merupakan sebuah cara untuk mendapatkan, melatih, menilai dan juga memberi kompensasi kepada karyawan dan juga memperhatikan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan karyawan (Dessler, 2020). Perusahaan seharusnya memiliki manajemen sumber daya manusia yang terorganisir sehingga dapat mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan atau goals dari perusahaan. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain. Dari semua yang dipaparkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk bisa menjamin aksesibilitas tenaga kerja dan siap untuk ada di lingkungan organisasi. Bagian yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah mengutamakan tenaga kerja dan memastikan tenaga kerja bisa siap dalam berorganisasi. Kemudian secara umum tujuan sumber daya manusia terdiri atau terdapat 4 tujuannya yaitu organisasi, sosial, fungsional dan yang terakhir individu.

Tidak hanya hanya pengertian dan peranan yang penting didalam sebuah perusahaan tetapi terdapat juga sebuah unsur unsur yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu sebuah karyawan dan seorang pemimpin yang berada di perusahaan. Karena karyawan merupakan sumber kekayaan yang berada di dalam perusahaan sehingga perusahaan harus menjaga kekayaan tersebut dengan melakukan motivasi melalui training, dan karyawan bisa memutuskan strategi manajemen seperti rencana, proses dan goal atau tujuan dari perusahaan.

Sedangkan untuk pemimpin mengapa penting didalam perusahaan? dikarenakan seorang individu yang memiliki suatu wewenang atau diberikan tanggungjawab didalam jabatan untuk mengatur, memberikan perintah dan mengawasi karyawan didalam pekerjaan apakah karyawan tersebut sudah menjalankan job description dengan baik sehingga dapat mencapai sebuah goals atau tujuan perusahaan.

2.1.3 Incentives

Incentives atau insentif dalam Bahasa Indonesia merupakan sebuah upah atau gaji biasanya berbentuk uang yang diperoleh dari pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan mempunyai motivasi tinggi dan juga berprestasi untuk mencapai tujuan di organisasi tersebut (Mangkunegara, 2020). Insentif merupakan sebuah tindakan yang bermaksud untuk memberi upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang di hasilkan karyawan. Menurut buku manajemen sumber daya manusia (2019) terdapat tiga bentuk insentif yang di beri oleh perusahaan kepada karyawannya, bentuk – bentuk insentifnya yaitu:

1. Insentif Individu

Insentif ini diberikan kepada karyawan berupa sebuah penghargaan dari perusahaan atas kinerja dan produktifitas yang telah dilakukan oleh karyawan. Insentif ini merupakan sumber tambahan pendapatan untuk karyawan agar dapat terus termotivasi dan bekerja dengan lebih baik lagi. Namun insentif individu ini dapat menimbulkan sikap egois di dalam diri karyawan karena akan membuat karyawan menjadi terlalu fokus pada diri sendiri dan menjadikan karyawan lain sebagai pesaing atau kompetitor.

2. Insentif Tim

Insentif ini biasanya diberikan oleh perusahaan kepada tim atau kelompok yang sudah mencapai target yang telah ditentukan, kelebihan dari insentif ini adalah dapat memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan lain ataupun tim lain untuk bisa

mencapai tujuannya juga agar mendapatkan insentif. Terlepas dari semua dampak positif yang ada, insentif tim ini juga bisa berdampak negatif seperti bisa membuat karyawan terlalu bersikap kompetitif demi bisa mendapatkan insentif tersebut.

3. Insentif Organisasi

Insentif ini biasanya diberikan perusahaan kepada karyawannya apabila sebuah perusahaan bisa melewati target yang sudah ditargetkan sebelumnya atau melebihi dari target yang sudah ditetapkan. Insentif ini disimpulkan bahwa semua karyawan yang bekerja dengan tekun dan fokus demi mencapai tujuan jangka pendek yaitu dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Kelebihan dari insentif ini adalah dapat membuat seluruh anggota organisasi mendapatkan haknya secara adil sehingga tidak akan terjadinya perpecahan atau pertengkaran dalam sebuah organisasi. Selain itu terdapat juga dampak negatifnya yaitu membuat beberapa karyawan akan malas karena insentif akan tetap diberikan secara merata sedangkan terdapat karyawan yang tidak bekerja atau menunjukkan kinerjanya.

Pemberian insentif kepada karyawan bukan tanpa alasan akan tetapi perusahaan berharap setiap karyawan yang menerima insentif akan bisa mengembangkan motivasi dan dapat menguntungkan perusahaan. Jika karyawan bisa lebih bersemangat dan bisa menciptakan banyak motivasi maka perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat, karyawan juga layak mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja mereka.

2.1.4 Motivation

Motivation atau dalam Bahasa Indonesia yaitu motivasi memiliki definisi sebuah usaha dimana manajer melakukannya untuk bisa meningkatkan kinerja dan memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai hasil yang di

inginkan (Khusnul, 2020). Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan dimana dilakukan agar karyawan bisa bertindak sesuai dengan motivasi yang sudah dimiliki. Motivasi dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki dan juga tekad dalam diri untuk bisa menjadi maju. Motivasi menurut Woodworth dan Marquis terdiri dari tiga macam yang sudah ada yaitu:

1. Kebutuhan organis merupakan sebuah motivasi yang dimana berkaitan dengan kebutuhan inputnya atau bagian dalamnya, contoh: makan, minum, beristirahat, dan lainnya.
2. Motivasi darurat merupakan sebuah dorongan yang dimana berfungsi untuk menyelamatkan diri, untuk membalas, sebagai sebuah dorongan untuk lebih berusaha dan mengejar sebuah pencapaian. Motivasi ini timbul karena situasi yang menuntut kegiatan ini berlangsung.
3. Motivasi Objektif merupakan sebuah dorongan yang mengarah pada objek atau tujuan di sekeliling kita, motivasi ini meliputi kebutuhan eksplorasi, manipulasi dan minat. Motivasi ini timbul karena sebuah dorongan untuk menghadapi dunia afar lebih efektif dan efisien.

Motivasi dapat tercipta karena adanya sebuah dorongan dalam diri seseorang yang secara sadar atau tidak sadar untuk dapat melakukan sebuah tindakan yang menghasilkan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa di maknai sebagai sebuah alasan yang sangat kuat untuk bisa melakukan sebuah hal, yang dimana dilakukan untuk memutuskan melakukan hal tersebut atau tidak.

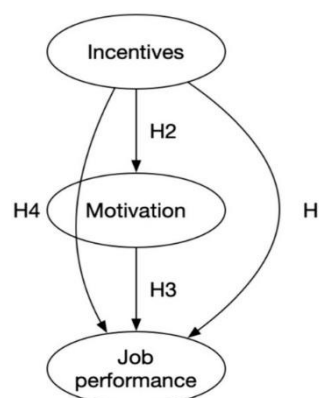
2.1.5 Job Perfomance

Job Perfomance merupakan gabungan dari sebuah bakat, sebuah sifat, usaha dan sebuah dukungan seseorang yang dapat dinilai dengan cara melihat hasil kerja yang mereka lakukan (Prahastiningrum *et al.*, 2023). *Job Perfomance* sering digunakan untuk menilai dan juga mengawasi kinerja dari karyawan

tersebut, dengan cara menilai kinerja yang mereka lakukan, perusahaan bisa mengevaluasi dan menilai seberapa efektif dan efisien sebuah pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan tersebut. Terdapat faktor yang mempengaruhi *Job Perfomance* yaitu pengalaman yang dimiliki oleh karyawan terlepas dari pengalaman yang sudah karyawan punya sebelumnya di perusahaan lama atau kemampuan yang sudah karyawan miliki sejak lama, keterampilan yang harus dimiliki setiap karyawan karena sebuah perusahaan akan lebih mendukung karyawan karena dapat menunjang visi dan misi perusahaan jika sudah memiliki keterampilan, kepemimpinan dan yang terpenting integritas diri.

Definisi dari semua ini berdasarkan pada definisi yang ada dari para ahli menggambarkan kinerja karyawan sebagai perilaku yang terbentuk karena perpaduan bakat dan segala upaya yang terdapat nilai – nilai sebuah lembaga dalam rangka mencapai sebuah target kerja dan juga tujuan yang sudah terancang. Terdiri dari dua aspek yang sangat berpengaruh terhadap *Job Perfomance*, seperti aspek lingkungan dan aspek individu.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Sumber: Impact of motivation on the job performance of public sector employess: the case of morocco.

- H1: Apakah *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*?
H2: Apakah *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Motivation*?
H3: Apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*?
H4: *Motivation* memediasi hubungan antara *Incentives* dan *Job Performance*?

2.3 Hipotesis

2.3.1 *Incentives* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan PT. XYZ

Job Performance merupakan gabungan dari sebuah bakat, sebuah sifat, usaha dan sebuah dukungan seseorang yang dapat dinilai dengan cara melihat hasil kerja yang mereka lakukan (Prahastiningrum *et al.*, 2023). *Job Performance* sering digunakan untuk menilai dan juga mengawasi kinerja dari karyawan tersebut, dengan cara menilai kinerja yang mereka lakukan, perusahaan bisa mengevaluasi dan menilai seberapa efektif dan efisien sebuah pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan tersebut. Definisi dari semua ini berdasarkan pada definisi yang ada dari para ahli menggambarkan kinerja karyawan sebagai perilaku yang terbentuk karena perpaduan bakat dan segala upaya yang terdapat nilai – nilai sebuah lembaga dalam rangka mencapai sebuah target kerja dan juga tujuan yang sudah terancang.

Menurut (Anwar, 2021) menciptakan tenaga kerja yang baik diperlukan semangat dalam diri karyawan untuk motivasi yang dilandasi oleh insentif yang baik dengan memberikan insentif secara tidak langsung berdampak pada peningkatan dan juga penurunan dari kinerja suatu karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

- H1: *Incentives* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan PT. XYZ

2.3.2 *Incentives* memiliki pengaruh positif terhadap *Motivation* karyawan PT. XYZ

Incentives atau insentif dalam Bahasa Indonesia merupakan sebuah upah atau gaji biasanya berbentuk uang yang diperoleh dari pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan mempunyai motivasi tinggi dan juga berprestasi untuk mencapai tujuan di organisasi tersebut (Mangkunegara, 2020). Insentif merupakan sebuah tindakan yang bermaksud untuk memberi upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang di hasilkan karyawan. Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan dimana dilakukan agar karyawan bisa bertindak sesuai dengan motivasi yang sudah dimiliki. Motivasi dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki dan juga tekad dalam diri untuk bisa menjadi maju. Motivasi juga dapat tercipta karena adanya sebuah dorongan dalam diri seseorang yang secara sadar atau tidak sadar untuk dapat melakukan sebuah tindakan yang menghasilkan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa di maknai sebagai sebuah alasan yang sangat kuat untuk bisa melakukan sebuah hal, yang dimana dilakukan untuk memutuskan melakukan hal tersebut atau tidak.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

H2: *Incentives* memiliki pengaruh positif terhadap *Motivation* dan *Job Performance* karyawan PT. XYZ

2.3.3 *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan PT. XYZ

Motivation memiliki definisi sebuah usaha dimana manajer melakukannya untuk bisa meningkatkan kinerja dan memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai hasil yang di inginkan (Khusnul, 2020). Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan dimana dilakukan agar karyawan bisa bertindak sesuai dengan motivasi yang sudah dimiliki. Motivasi dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki dan juga tekad dalam diri untuk bisa menjadi maju.

Job Performance merupakan gabungan dari sebuah bakat, sebuah sifat, usaha dan sebuah dukungan seseorang yang dapat dinilai dengan cara melihat hasil kerja yang mereka lakukan (Prahastiningrum *et al.*, 2023). *Job Performance* sering digunakan untuk menilai dan juga mengawasi kinerja dari karyawan tersebut, dengan cara menilai kinerja yang mereka lakukan, perusahaan bisa mengevaluasi dan menilai seberapa efektif dan efisien sebuah pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan tersebut. Definisi dari semua ini berdasarkan pada definisi yang ada dari para ahli menggambarkan kinerja karyawan sebagai perilaku yang terbentuk karena perpaduan bakat dan segala upaya yang terdapat nilai – nilai sebuah lembaga dalam rangka mencapai sebuah target kerja dan juga tujuan yang sudah terancang.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

H3: *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan PT. XYZ

2.3.4 *Motivation* Memediasi hubungan antara *Incentives* dan *Job Performance*

Motivation memiliki definisi sebuah usaha dimana manajer melakukannya untuk bisa meningkatkan kinerja dan memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Khusnul, 2020). Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan dimana dilakukan agar karyawan bisa bertindak sesuai dengan motivasi yang sudah dimiliki. Motivasi dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki dan juga tekad dalam diri untuk bisa menjadi maju. *Incentives* atau insentif dalam Bahasa Indonesia merupakan sebuah upah atau gaji biasanya berbentuk uang yang diperoleh dari pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan mempunyai motivasi tinggi dan juga berprestasi untuk mencapai tujuan di organisasi tersebut (Mangkunegara, 2020).

Insentif merupakan sebuah tindakan yang bermaksud untuk memberi upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang di hasilkan karyawan.

Job Perfomance merupakan gabungan dari sebuah bakat, sebuah sifat, usaha dan sebuah dukungan seseorang yang dapat dinilai dengan cara melihat hasil kerja yang mereka lakukan (Prahastiningrum *et al.*, 2023). *Job Perfomance* sering digunakan untuk menilai dan juga mengawasi kinerja dari karyawan tersebut, dengan cara menilai kinerja yang mereka lakukan, perusahaan bisa mengevaluasi dan menilai seberapa efektif dan efesien sebuah pekerjaan yang sudah di lakukan karyawan tersebut. Definisi dari semua ini berdasarkan pada definisi yang ada dari para ahli menggambarkan kinerja karyawan sebagai perilaku yang terbentuk karena perpaduan bakat dan segala uapaya yang terdapat nilai – nilai sebuah lembaga dalam rangka mencapai sebuah target kerja dan juga tujuan yang sudah terancang.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

H4: *Motivation* memediasi hubungan antara *Incentives* dan *Job Performance*

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pengembangan hipotesis penelitian seperti berikut,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penlitian
1.	(Anwar C. , 2021)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cisarua Mountain Dairy	Hasil dari penelitian ini menunjukan secara parsial variable Insentif (X1) berpengaruh secara bersignifikan terhadap variable (Y).

2.	(Nugraha, 2022)	<i>The Effect Of Managerial Coaching, Person – Job Fit, And Motivation Toward Employee Perfomance: The Mediating Role Of Satisfaction And Engagement</i>	Hasil Digunakan untuk mendapatkan definisi variable dan pengaruh.
3.	Guarango (2022)	Pengaruh Insentif terhadap motivasi dan semangat kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan	Hasil menunjukan bahwa penelitiannya Insentif terhadap motivasi dan semangat kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan sangat berdampak positif.
4.	(Purwanto, 2020)	<i>Effect Of Work motivation on Employee performance</i>	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dari <i>work motivation</i> .

5.	(Yusida, 2021)	Pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart di Blitar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap insentif yang akan di berikan perusahaan kepada karyawan di tempat bekerja.
6.	(Nurcahyo, 2022)	<i>Influence Of Organizational culture, Work Environment, and Work Motivation On Employee Perfomance.</i>	Hasil Digunakan untuk mendapatkan definisi variable dan pengaruh.
7.	(Wahet, 2020)	<i>The Effect of Work Environment, Work Facilities and work motivation on employee performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency</i>	Hasil Digunakan untuk mendapatkan definisi variable dan pengaruh.

8	(Subkhan, 2023)	Pengaruh Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variable intervening pada PT. Mensa Binasukses	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap insentif yang akan di berikan perusahaan kepada karyawan di tempat bekerja.
9.	Erin Yulia, M. Azis Firdaus dan Syahrums Agung (2024)	<i>The Effect Of Providing Incentives and work motivation on increasing employee performance</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap insentif yang akan di berikan perusahaan kepada karyawan di tempat bekerja.