

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

Pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dalam peraturan pemerintah yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.¹⁵

Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberikan pengertian upah yaitu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang – undang dan

¹⁵Radar Jaya Offset, *Peraturan Upah*, hal. 296.

peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁶

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

2. Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam konsep Islam sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofi yang masih membutuhkan penafsiran sendiri.

Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa pendapatan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kedzaliman menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong – menolong.

¹⁶ Askimin Zainal, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), hal. 20.

¹⁷ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010), hal. 107.

Pendapat Ibnu Taimiyah bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaanya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak.

3. Prinsip Ekonomi Islam dalam Pemberian Upah

Kebutuhan akan keadilan akan faktor yang penting dalam menentukan tarif pembayaran, khususnya keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain atau seseorangmajikan mengalami kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Tarif pembayaran juga harus adil secara internal, masing – masing karyawan hendaknya memandang pembayarannya sebagai sama dengan tarif pembayaran yang lain yang ada dalam organisasi.¹⁸

Pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis

¹⁸ Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Penerbit Stie Ykpn, 2004), hal. 506.

pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan rasululloh untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.¹⁹

4. Penentuan Upah Individu Pegawai

Terdapat beberapa cara untuk menentukan upah individu pegawai, yaitu sebagai berikut :²⁰

a. Senioritas

Jika upah didasarkan kepada senioritas, kenaikan upah didasarkan semata – mata pengalaman kerja pegawai atau lama masa kerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap pegawai memulai kinerjanya pada masa prajabatan dan mendapatkan upah yang sama kemudian melangkah maju untuk setiap tahun masa kerjanya mendapat kenaikan upah. Makin lama pegawai bekerja makin senior pegawai dan makin meningkat gajinya dan hak – hak kepegawaiannya.

b. Upah Berdasarkan Kinerja

Banyak organisasi menghubungkan kompensasi dengan kinerja kerja pegawai yang disebut upah kinerja. Dalam sistem imbal jasa upah pegawai meningkat jika pegawai memnuhi kriteria kinerja tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja lebih baik akan menerima kenaikan upah lebih tinggi. Dengan sistem pengupahan

¹⁹ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 114.

²⁰ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 391-393

ini manajemen memotivasi para pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimal walaupun sering untuk pegawai berkinerja tinggi mempunyai motivasi intrinsik. Makin tinggi pegawai termotivasi untuk berkinerja tinggi makin tinggi upahnya. Upah jasa juga dapat membedakan antara pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah.

c. Upah Berdasarkan Keterampilan

Upah berdasarkan keterampilan (*skill-base pay*) adalah sistem kompensasi yang memberi imbalan kepada para pegawai dengan tambahan upah sebagai pertukaran dengan sertifikasi formal mengenai keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang dikuasai pegawai. Keterampilan diperoleh dan dapat diobservasi mengenai pelaksanaan tugas. Pengetahuan diperoleh untuk melaksanakan tugas. Kompetensi merupakan keterampilan lebih umum atau sifat – sifat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sering dalam berbagai pekerjaan atau peran.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.²¹

Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.²² Sedangkan menurut Hasibuan insentif adalah imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.²³

Berdasarkan pendapat 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 motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

a. Bagi perusahaan:

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

²¹ Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber ,....* hal. 253.

²² Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty,1995.), hal. 15.

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), hal. 117.

2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

b. Bagi pegawai:

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok .
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.²⁴

3. Bentuk – Bentuk Insentif

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:²⁵

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam

²⁴ Veitzal rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 39.

²⁵ *Ibid.*, hal. 562.

jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang - kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan.

Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun pendapat lain yang mengemukakan bentuk – bentuk insentif menurut Werther dan Davis yaitu sebagai berikut:²⁶

- a. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- e. *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- f. *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 301.

g. *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan samasama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya.²⁷ Kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.²⁸ Pengertian kinerja menurut Maier adalah sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari – hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau

²⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja*,.... hal. 109.

²⁸ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber*,... hal. 78.

²⁹ Moh. As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Edisi-4*, (Yogyakarta: Liberti, 2004), hal. 147.

organisasinya. Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja yang memuaskan, sehingga sinergi dari prestasi – prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah – tengah masyarakat. Penjelasan diatas menekankan bahwa pengertian kinerja/prestasi sebagai “hasil” atau “apa yang keluar” dari sebuah pekerjaan dan kontribusinya pada organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja karyawan.

Sedangkan karyawan atau sumber daya manusia mempunyai pengertian seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahliannya atau keterampilannya, semangat dan kreatifitasnya, kepribadiannya serta kepemimpinannya.³⁰

2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat antara lain:³¹

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuannya agar dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak individu dalam organisasi, dan sebagai dasar

³⁰ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hal. 67.

³¹ Wilson Bangun, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal. 232.

dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan individu dalam setiap organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada diorganisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam organisasi perlu dijaga dengan baik, tujuannya agar memberikan berbagai manfaat diantaranya:

- 1) Pengembangan perusahaan dari individu.
- 2) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim.
- 3) Perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Penentuan dan identifikasi.
- 5) Audit atas sistem manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang, manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan - keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan

secara legal manajemen sumber daya manusia dan criteria untuk menguji validitas.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P. Robbins yaitu:³²

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja pegawai yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

³² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, (Jakarta: indeks, 2006), hal. 260.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik.

e. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaanya.

f. Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh

signifikan pemberian Upah Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian Upah Karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian Insentif Karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian yang dilakukan adalah explanatory research dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variable bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.³³

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada semua variabel yang diteliti jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun perbedaannya peneliti menggunakan judul dan lokasi penelitian yang dilakukan pada usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Gracetiara Mera Diviani berjudul “Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil dari

³³ Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 2 Februari 2015

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.³⁴

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu mengenai Insentif dan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dari data primer dan sekunder. Adapun perbedaannya dengan penelitian terdahulu yaitu peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, sedangkan peneliti menggunakan wawancara.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh upah terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515.X_1 + 0,463.X_2$ yang

³⁴ Gracetiara Mera Diviani, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel upah yang digunakan adalah kuantitatif, dan analisis data sama – sama menggunakan regresi linier berganda. Adapun perbedaannya yaitu variabel x2 pada penelitian terdahulu yaitu lingkungan kerja dan pada penelitian kali ini yaitu insentif dan lokasi penelitian yang dilakukan pada usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung.³⁵

4. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Mince Lewar berjudul “Analisis Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212, Kreet Sendansari Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah karyawan dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil

³⁵ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009)

analisis data menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kuantitas kerja karyawan pada unit kerja.³⁶

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu mengenai upah dan insentif dan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu peneliti menggunakan judul dan lokasi penelitian yang dilakukan pada usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung, dan teknik pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan pengambilan sampel penulis menggunakan secara sensus atau keseluruhan populasi. Adapun analisis data yang digunakan adalah multiregresi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh

³⁶ Maria Mince Lewar, *Analisis Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212, Krebet Sendansari Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2007)

signifikan antara variable independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil perhitungan variabel Gaji sebesar 3,065 t tabel sebesar 1,7011 sedangkan Insentif (X) t hitung sebesar 3,462 dan t tabel sebesar 1,7011 H_0 di tolak dan H_a di terima.³⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada akibat yang dari penelitian yaitu mengenai kinerja karyawan dan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan analisis data sama – sama menggunakan regresi linier berganda. Adapun perbedaannya yaitu pada lokasi yang digunakan untuk penelitian.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara otomatis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variable atau lebih. Apabila peneliti hanya membahas sebuah variable atau lebih secara

³⁷ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 3, 2016.

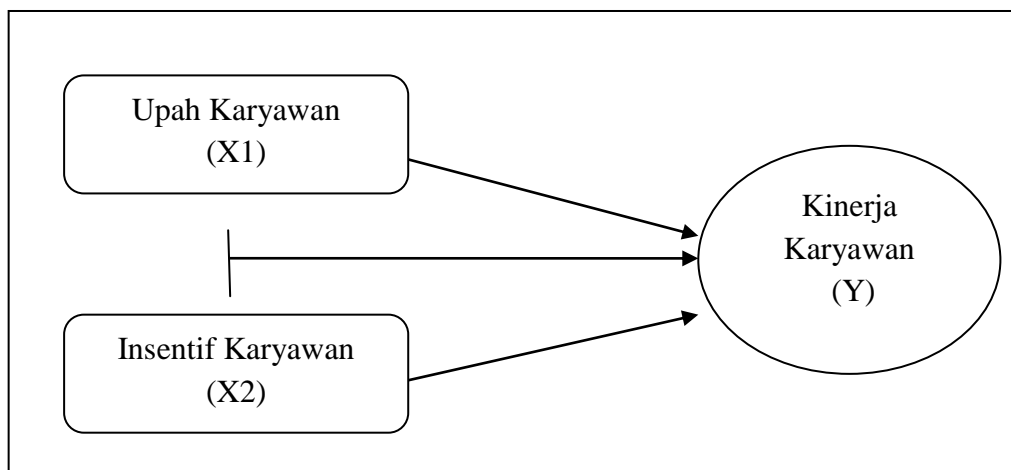
deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran dan variasi yang diteliti.

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan dengan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk komparasi atau hubungan maka perlu dikemukakan kerangka pemikiran.

Kerangka konseptual penelitian dengan judul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Usaha Jenang Pak Lasimun, Ds. Bono, Kec. Boyolangu, Kabupaten Tulungagung)” adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Teori



Keterangan:

- 1) Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variable lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y).
- 2) Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah upah (X1) dan insentif karyawan (X2).

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila memberikan upah yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sedangkan variabel insentif karyawan yang sering dan besar, maka dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Dengan demikian apabila upah dan insentif karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori, hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

H1: Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung.

H2: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung.

H3: Upah dan insentif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung.