

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider (1958), teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna

mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.⁹

Veithzal Rivai mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, istilah “manajemen” seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia. Manajemen

SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas independen (saling terkait satu sama lain). Berbagai istilah yang digunakan untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM), antara lain¹¹:

- a. Manajemen sumber daya manusia.
- b. Manajemen sumber daya insani.
- c. Manajemen personalia.
- d. Manajemen kepegawaian.
- e. Manajemen perburuhan.
- f. Manajemen tenaga kerja.
- g. Administrasi personalia.
- h. Administrasi kepegawaian.
- i. Hubungan industrial.

Manusia sebagai SDM keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena SDM menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi, antara lain yaitu:

- a. Sebagai pengusaha.
- b. Sebagai karyawan.
- c. Sebagai manajer atau pemimpin.
- d. Sebagai komisaris.
- e. Sebagai pemilik.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyogianya fungsi-fungsi

manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui system HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, staffing, pengembangan HR, kompensasi dan benefit, safety dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.¹²

Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM).
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
- c. Menyeleksi calon pekerja.
- d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
- e. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi.
- f. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
- g. Melakukan evaluasi kinerja.
- h. Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
- i. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
- j. Membangun komitmen kerja.
- k. Memberikan keselamatan kerja.
- l. Memberikan jaminan kesehatan.
- m. Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
- n. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.

Kemajuan yang dapat dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen SDM dirasa penting bagi suatu perusahaan, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul dikemudian hari.¹³

2.1.3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata performa, pengertian performa sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2010), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan organisasi adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Menurut Moehariono (2012) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan seseorang karyawan antara baik atau tidaknya tingkatan kualitas yang dihasilkan dari seseorang karyawan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Adalah dimanah seorang karyawan tepat waktu didalam memulai sebuah pekerjaan dan tepat waktu disaat menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.

4) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-Faktor Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi

kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Tulus (2011, hal:140) , Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.

Menurut Panggabean (2002, hal:77) didefinisikan gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Hariadja (2002, hal:245) gaji adalah bayaran tetap yang diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah organisasi, dan upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi.

Kesimpulan dari definisi diatas adalah gaji merupakan sebuah imbalan atau balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan yang sudah menyalurkan tenaga dan pikirannya untuk mensukseskan tujuan dari perusahaan yang diterima secara teratur sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan.

b. Indikator Gaji

Berdasarkan teori Neo Klasik dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji antara lain:

- 1) Besarnya gaji pokok.
- 2) Tingkat gaji yang dibayarkan.
- 3) Keadilan pemberian gaji.
- 4) Pemberian kenaikan gaji sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

c. Jenis-Jenis Gaji

Jenis-jenis gaji dalam berbagai kepustakaan hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok. Gaji pokok adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

- 2) Gaji Variabel berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif.

d. Tujuan Dan Manfaat Gaji

Menurut Moekijat (2002, hal : 87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

- 1) Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- 2) Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan gaji menurut Hasibuan (2002, hal:

- 18) tujuan penggajian, antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.5. Insentif

a. Pengertian Insentif

Kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas. Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* dengan kinerja dimaksudkan dengan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghemat biaya.

Menurut Sirait (2006, hal : 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2013, hal :118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2008, hal : 159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program insentif dapat berupa perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan. Kompensasi yang berbentuk insentif merupakan kompensasi langsung, yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok. Insentif ini diberikan untuk meningkatkan produktifitas dari sudut pandang perusahaan. Insentif dari sudut pandang karyawan adalah untuk mengkompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan oleh perusahaan.

b. Indikator Insentif

Menurut Sujatmoko (2007), adapun indikator insentif dapat diukur seperti berikut:

1) Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun perbulan.

3) Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4) Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5) Keadilan dan Kelayakan

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6) Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

Sedangkan Menurut Mutiara S. Pangabean (2002, hal : 77), bahwa indikator insentif yaitu :

- 1) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- 2) Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar.
- 3) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
- 4) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

c. Tujuan Insentif

Tujuan Insentif Menurut Sutrisno (2011, hal :188-189) Tujuan diberikannya insentif sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor yang mempengaruhi Insentif Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Menurut Sirait (2006, hal : 202) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

2.1.6. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Pengertian jaminan sosial secara resmi yang diatur dan ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 bahwa jaminan sosial

merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya.

Program jaminan sosial juga memberikan sebagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat suatu peristiwa yang dapat diuraikan lebih rinci sehingga ditemukan beberapa aspek dari jaminan sosial menurut Undang-Undang No.40 Tahun 2004 meliputi:

- 1) Jaminan sosial memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal untuk tenaga kerja serta keluarganya.
- 2) Penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja dan pikiran kepada perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Terciptanya ketenangan tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan.
- 4) Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

b. Indikator Jaminan Sosial

Menurut Imam Soepomo (2008), Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti yang

hilang atau berkurang. Dan indikator pengukuran dari jaminan sosial sebagai berikut:

1) Tunjangan kecelakaan kerja

Tunjangan yang diberikan untuk perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

2) Tunjangan hari tua

Tunjangan yang dibayarkan sekaligus oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan.

3) Tunjangan kematian

Tunjangan yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

4) Tunjangan kesehatan

Tunjangan yang diberikan berupa perawatan kesehatan seperti, pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap.

5) Rasa aman dan nyaman

Suatu fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

c. Ruang Lingkup Dan Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian,

jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jaminan kecelakaan yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha adalah sebagai berikut:
 - Kelompok I : 0,24 % dari gaji sebulan.
 - Kelompok II : 0,54 % dari gaji sebulan.
 - Kelompok III : 0,89 % dari gaji sebulan.
 - Kelompok IV : 1,27 % dari gaji sebulan.
 - Kelompok V : 1,74 % dari gaji sebulan.
- 2) Jaminan hari tua, sebesar 5,70 % dari gaji sebulan.
- 3) Jaminan kematian, sebesar 0,30 % dari gaji sebulan.
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan, sebesar 6 % dari gaji sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 % dari gaji sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Iuran jaminan hari tua sebesar 3,70 % ditanggung penguasa dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja. Dasar perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan dari gaji sebulan, setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Tujuan pemberian jaminan sosial menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 adalah:

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- 3) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan.
- 4) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 5) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- 6) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan.

d. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Kerja menurut Moekijat (2003:174) adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan:
 - Meningkatkan hasil.
 - Mengurangi perpindahan dan kemangkiran.
 - Meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - Menambah kesetiaan karyawan.
 - Mengurangi keluhan karyawan.
 - Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

2) Bagi Karyawan

- Merupakan bantuan dalam masalah masalah individu karyawan.
- Menambah kepuasan.
- Membantu kemajuan individu karyawan.
- Memperoleh kompetensi tambahan.
- Mengurangi perasaan tidak aman.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi atau pengetahuan dalam melakukan penelitian sehingga memberi wawasan yang luas mengenai variabel Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari sebagai bahan rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Itika Ratna Sari (2019) Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosongo Surakarta).	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel gaji, insentif dan jaminan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
2.	Ade Tiara Yulinda Dan Vista Marsella (2021) Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Matahari	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini ialah variabel jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari

	Departemen Store Tbk Bengkulu).		Departemen Store Tbk Bengkulu dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.
3.	Marianus Subianto (2016) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.	Kuantitatif	Dari hasil yang diperoleh Variabel Gaji memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Dan terlihat dari Variabel Insentif juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
4.	Lince Dinawinata (2017) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian telah diketahui bahwa gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan gaji dan insentif secara simultan akan diikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan. Sehingga semakin tingginya gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan maka semakin besar juga kinerja pegawainya.
5.	Nurhidayah (2018) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Neslte.	Kuantitatif	Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.
6.	Putriany yoranda (2020) Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shared Service Pt. Telkom Akses Area Riau Daratan.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan insentif terhadap kinerja, juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan jaminan sosial terhadap kinerja.
7.	Komaruddin (2019) Pengaruh Insentif Dan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh

	Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang provinsi Sumatera Utara.		yang positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan, juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.
8.	Juriyah safitri (2021) Pengaruh Gaji, Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Alfamart Kecamatan Telanaipura Jambi.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan gaji terhadap kinerja karyawan, juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Dan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
9.	Muhammad Akbar dan Jeffry H. Sinaulun (2020) Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Depok Town Square.	Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa variabel insentif dan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan insentif dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
10.	Olla Masilan (2015) Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk).	Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa variabel upah memiliki pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan, dan variabel insentif berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan, variabel upah dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

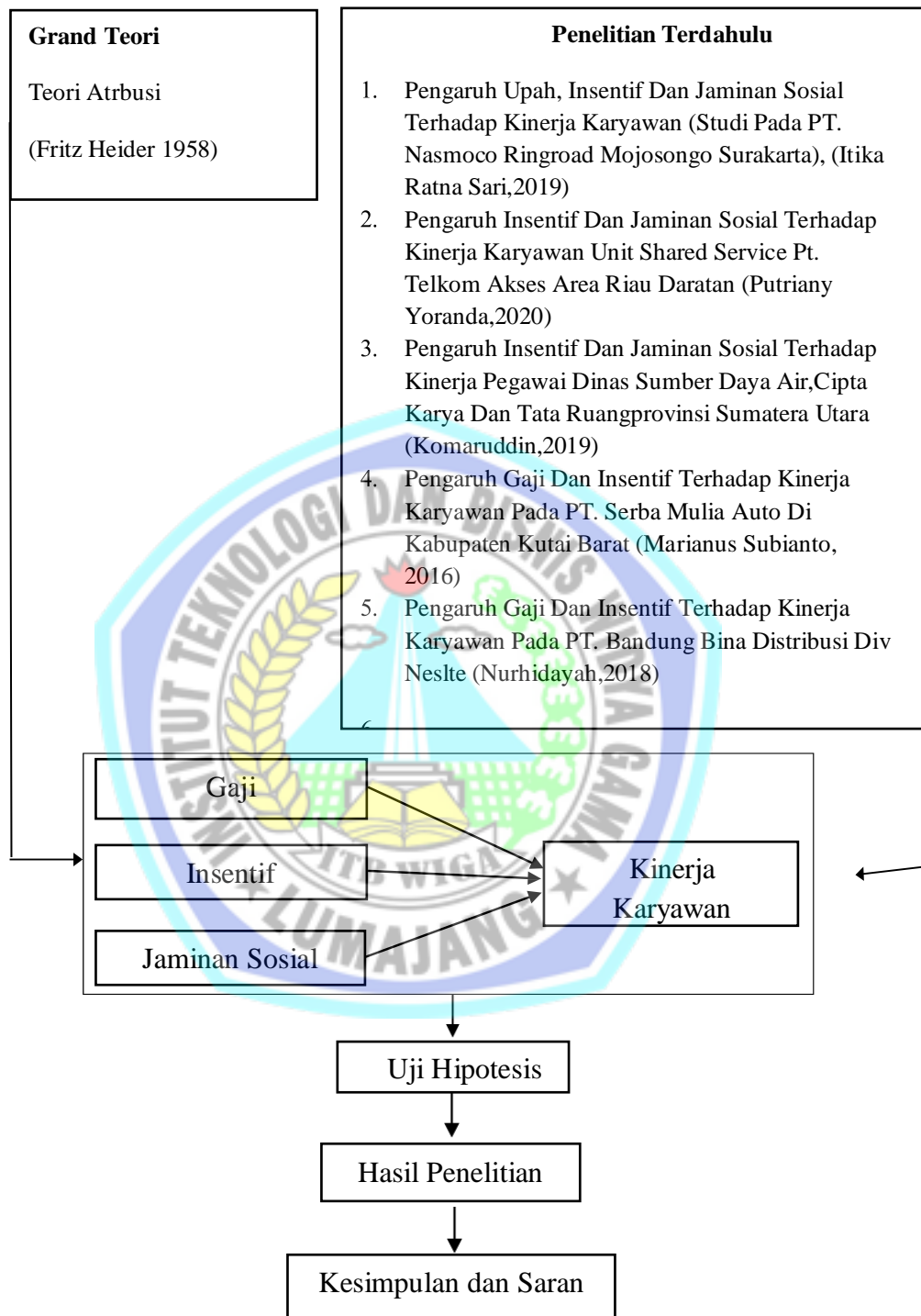
Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu kerangka yang menjelaskan alur atau langkah yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Suriasumantri (2010:322) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat variabel yang saling mempengaruhi. Variabel tersebut yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi gaji, insentif dan jaminan sosial. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:89) kerangka pemikiran merupakan penyatuan hubungan antara variabel yang disusun dari sekian banyak pendapat yang telah dijelaskan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah proses atau alur penelitian sementara penyatuan hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai pendapat yang sudah dijelaskan serta dianalisis secara sistematis sehingga menghasilkan penyatuan variabel yang diteliti oleh peneliti. Ringkasan Penelitian disajikan pada gambar di bawah ini:

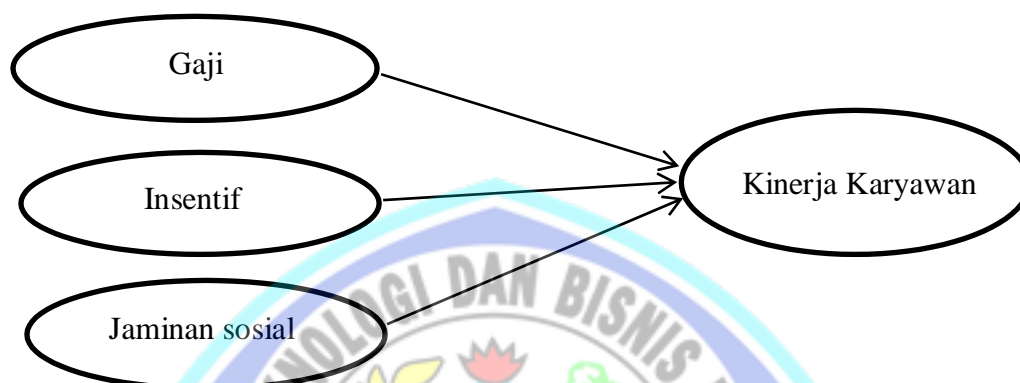


Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2022

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat disimpulkan kerangka konseptual seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2022

Dari kerangka konseptual penelitian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu gaji, insentif dan jaminan sosial kemudian terdapat variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

2.5. Hipotesis

Menurut Silaen (2014:58) mengungkapkan bahwa arti dari hipotesis merupakan bagian dari dua penggalan kata-kata yaitu *hypo* dan *thesis* yang merupakan proposisi atau pernyataan suatu kebenaran yang terbentuk sebagai

bukti. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang menjadi objek dalam sebuah penelitian. Hipotesis dapat dikatakan jawaban sementara karena belum terbukti secara data karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.5.1. Hipotesis Pertama

Gaji menunjukkan tingkatan bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan. Dengan adanya tingkat gaji yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa dia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya semakin tinggi tingkat gaji seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Hal ini berarti, setelah karyawan mempertimbangkan bahwa gaji yang akan diterima sesuai atau dapat memuaskan harapan yang ada, maka karyawan tersebut juga akan mempertimbangkan kemungkinan berhasil dalam melaksanakan tugasnya atau kegiatan tersebut.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat” yang menyatakan bahwa gaji dan isentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Lince Dinawinata (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang” yang

menyatakan bahwa bahwa gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

2.5.2. Hipotesis Kedua

Program- program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hubungan ini sejalan dengan Lince Dinawinata (2017) yang menyatakan bahwa insentif sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian Itika Ratna Sari (2019) yang menyatakan bahwa variabel insentif pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

2.5.3. Hipotesis Ketiga.

Pemberian jaminan sosial tersebut tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan nyaman serta merasa mendapat perlindungan baik bagi dirinya ataupun keluarganya dalam segala kondisi, maka konsentrasi akan akan terpusat pada pekerjaannya.

Hubungan ini sejalan dengan Ade Tiara Yulinda Dan Vista Marsella (2021) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel Jaminan Sosial (X1) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu. Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian Itika Ratna Sari (2019) yang menyatakan bahwa variabel jaminan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Jaminan Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

