

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2009:67 dalam Yusuf dan Asyhari, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Yenti, 2014 dalam Bawella dan Sepang, 2016) kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309 dalam Karauwan dkk, 2015).

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran pencapaian hasil kerja seorang karyawan atau suatu organisasi berdasarkan tanggung jawab atau kriteria yang sudah ditetapkan guna mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. Pentingnya Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2000: 45 dalam Yulianti, 2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja perusahaan sangat berperan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut (Robbins, 2009:259 dalam Yulianti, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer/pemberhentian.
2. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mathis dan Jackson, 2001 dalam Tannady, 2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

e. Indikator Kinerja

Menurut (Moeheriono, 2012 dalam Yunita, 2016) adapun indikator-indikator penyusun kinerja yaitu:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu

5. Produktivitas
6. Keselamatan

2. Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Menurut (Sinamo, 2011:55 dalam Bawelle dan Sepang, 2016) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Sinamo, 2011:55 dalam Bawella dan Sepang, 2016). Sedangkan menurut (Sukardewi, 2013:3 dalam Yantika dkk, 2018) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut (Siagian, 2007:63 dalam Dewi dan Utomo, 2015) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah norma atau keyakinan didalam diri

seseorang yang mendorong seseorang dalam berperilaku atau bertindak.

b. Pentingnya Etos Kerja

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu lembaga atau organisasi. Hal ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. (Sinamo, 2005 dalam Tambuwun dkk, 2018) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

c. Teori Etos Kerja

Etos kerja merupakan implementasi dari teori dua faktor Frederick Herzberg. Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh (Hasibuan, 2014:228 dalam Andriani, 2017) Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor Higienis (*Hygiene factor or Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor pemeliharaan meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.

2. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Motivation Factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

d. Aspek Etos Kerja

Menurut (Sinamo, 2005:232 dalam Damanik dkk, 2018) pada delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat, sehingga seseorang mau bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja benar dan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan, sehingga seseorang bisa bekerja tuntas dan penuh tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi, maka seseorang harus bekerja keras dan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja dengan serius dan penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni, sehingga seseorang akan bekerja cerdas dan penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan, sehingga seseorang akan bekerja akan bekerja tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, sehingga seseorang akan bekerja paripurna dan penuh kerendahan hati.

d. Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut (Sukardewi, 2013:3 dalam Yantika, 2018)

Indikator etos kerja, untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi antar karyawan
2. Penguasaan pekerjaan atau keterampilan
3. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan
4. Kesungguhan dalam bekerja

3. Insentif

a. Definisi Insentif

Menurut Sarwoto (2010 : 144) insentif adalah sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Sedangkan menurut (Hariandja, 2007:113 dalam Dewi dan Utomo, 2015) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *ghain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut (Nawawi, 2013 dalam Isa, 2018) insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan para karyawan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sebuah motivasi atau dorongan agar seseorang dapat bekerja secara optimal.

b. Pentingnya Insentif

Pemberian Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan organisasi. Hubungan yang signifikan diamati antara insentif keuangan dan insentif non-keuangan dan kepuasan kerja karyawan (Erbasi, 2012 dalam Rahayu dan Ruhamak, 2017).

c. Teori Insentif

Insentif merupakan implementasi dari *Expectancy Theory* (teori pengharapan) dikembangkan Victor Vroom dengan ide dasar teori ini adalah motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-abel kunci dalam teori harapan ini adalah usaha (*effort*), hasil (*income*) dan harapan (*expectancy*).

Instrumen-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi serta valensi yang berkaitan dengan kadar keinginan seseorang terhadap hasil tertentu (Lubis, 2011 dalam Indriyanti, 2017).

d. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia (Sondang P. Siagian, 2000:268 dalam Rahayu dan Ruhamak, 2017), tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Pegawai

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan pembayaran diluar gaji pokok.
- b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

e. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Mordy dan Noe yang dikutip (Marwansah dan Mukaram, 2000:130 dalam Rahayu dan Ruhamak, 2017) insentif terbagi menjadi dua kelompok yaitu:

1. *Financial Incentive*

Merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang biasa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji, insentif ini diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. *Financial incentive* ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Finansial insentif langsung, terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, bonus dan komisi.
- b. Finansial insentif tidak langsung, meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial pegawai dan sebagainya.

2. *Non Financial Incentive*

Non Financial Incentive terdiri atas berbagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau berupa lingkungan fisik tempat seseorang ini bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dari tanggung jawab dari pegawai dalam mengerjakan tugasnya, adanya peluang mengembangkan diri, tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

f. Indikator-indikator insentif

Menurut (Sondang P. Siagian, 2000 dalam Rahayu dan Ruhamak, 2017) mengemukakan pendapatnya bahwa indikator-indikator dalam pemberian insentif antara lain :

1. Berdasarkan kinerja pegawai

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dilakukan dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia lanjut.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara menghitungnya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang

diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja dan lama kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seseorang maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/ instansi.

5. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi

pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat di perhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

6. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibanding perusahaan lain, maka perusahaan/instansi tersebut akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

7. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

4. Penempatan Karyawan

a. Definisi Penempatan Karyawan

Menurut (Schuler dan Jackson, 1997:227 dalam Karmita dkk, 2015) penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan jabatan seseorang yang dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan tersebut. Seleksi dan penempatan yang efektif meliputi pencarian kesesuaian antara kebutuhan organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat serta kebutuhan calon karyawan akan pekerjaan yang diinginkannya. Menurut (Bangun, 2012 dalam Yunita dkk, 2016) penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Menurut (Hasibuan, 2008:32 dalam Yunita dkk, 2016) penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu

menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Sedangkan Menurut (Rivai, 2005:15 dalam Karmita dkk, 2015) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan pada posisi lain.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah pengalokasian seorang pekerja atau karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

b. Pentingnya Penempatan Karyawan

Menurut (Faustino, 2000:117 dalam Lussy, 2018) mengungkapkan bahwa Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan (Mathis & Jackson, 2006: 262 dalam Karmita, 2015) mengemukakan penempatan adalah menempatkan

posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan. Jadi penempatan karyawan mempunyai peran penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

c. Teori Penempatan Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2010) penempatan kerja karyawan haruslah sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya. Sebagaimana prinsip penempatan kerja "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Begitu pula hadits Rasulullah SAW yang menyatakan bahwa "memberikan tugas atau pekerjaan kepada orang yang bukan ahlinya, tunggu saja waktu kehancurannya". Hal ini didukung pula oleh pendapat (Hasibuan, 2005 dalam Devi dkk, 2016) penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job* artinya pimpinan organisasi harus mampu memilih orang-orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab bagi pencapaian tugas pokok dan fungsi

dari unit-unit dimana mereka akan ditempatkan. Dan Menurut Schuler, Jackson penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut (Schuler dan Jackson, 1997 dalam Susilo, 2016).

d. Prosedur Penempatan Karyawan

Menurut (Siswanto, 1989 dalam Devi dkk, 2016) prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

e. Indikator-indikator Penempatan Karyawan

Menurut (Yuniarsih dan Suwatno, 2003 dalam Haryati dan Hajar, 2016) melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan-pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, Pendidikan minimal yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental seperti menganalisa, membuat keputusan.

- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan pengaruh antara Etos Kerja, Insentif, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis & Tahun Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|--|--|--|---|
| Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | | | |
| 1 | (Karina Dewi, Hardi Utomo, 2015) | Variabel independen 1. Etos Kerja 2. Insentif 3. Pengembangan Karir Variabel dependen Kinerja Karyawan | Etos berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | (Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo, Victor P K Lengkong, 2019) | Variabel independen 1. Kepemimpinan 2. Etos Kerja 3. Kompetensi 4. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan | Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|--|---|---|---|
| 3 | (Saleha, 2016) | Variabel dependen 1. Lingkungan Kerja 2. Etos Kerja 3. Budaya Kerja Variabel Independen Kinerja Pegawai | Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 4 | (Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo, 2015) | Variabel dependen 1. Etos Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Beban Kerja Variabel Independen Kinerja Pegawai | Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5 | (Mouren Bawelle, Jantje Sepang, 2016) | Variabel independen 1. Etos Kerja 2. Gairah Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan | Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | (Clarisa Ester, Tambuwun, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong, 2018) | Variabel independen 1. Perubahan Organisasi 2. Budaya Organisasi 3. Etos Kerja Variabel dependen Kinerja Pegawai | Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 7 | (Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018) | Variabel independen 1. Lingkungan Kerja 2. Etos Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan | Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | (Stela TimbulengJacky S. B. Sumarauw, 2015) | Variabel independen 1. Etos Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Disiplin Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan | Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan | | | |
| 9 | (Muhammad Isa, 2018) | Variabel independen 1. Kedisiplinan 2. Insentif Variabel dependen | Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | Kinerja Karyawan | |
| 10 | (Karina Dewi, Hardi Utomo, 2015) | Variabel independen 1. Etos Kerja 2. Insentif 3. Pengembangan Karir Variabel dependen Kinerja Karyawan | Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 11 | (Marianus Subianto, 2016) | Variabel independen 1. Gaji 2. Insentif Variabel dependen Kinerja Karyawan | Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 12 | (Indra Wardhana, Agus Dwi Sasono, 2016) | Variabel independen 1. Motivasi 2. Insentif 3. Pengembangan Karir Variabel dependen Kinerja Karyawan | Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 13 | (Reny Permata sari, Budi Satrio, 2016) | Variabel independen 1. Insentif 2. Masa Kerja 3. Komitmen Organisasi Variabel dependen Kinerja Karyawan | Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 14 | (Budi Rahayu, M. Dian Ruhamak, 2017) | Variabel independen 1. Kepemimpinan 2. Insentif 3. Remunerasi 4. Motivasi Variabel dependen Kinerja Karyawan | Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 15 | (Muhammad Yusuf, Adam Asyhari, 2017) | Variabel independen Pemberian Insentif Variabel dependen Kinerja Karyawan | Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 16 | (Wahna Widhianingrum, 2018) | Variabel independen 1. <i>Giving Incentive</i> Variabel dependen <i>Employee Performance</i> | Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | | | |
| 17 | (Aan Rio Pratama, Nurul Qomari, Bramastyo Kusumo) | Variabel independen 1. Rekrutmen 2. Penempatan | Secara parsial penempatan berpengaruh |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | Negoro, 2017) | 3. Pelatihan Variabel dependen Kinerja Karyawan | signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 18 | (Theresia Desi Yulianti, 2018) | Variabel independen 1. Proses Seleksi 2. Penempatan Variabel dependen Kinerja Karyawan | Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 19 | Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratri (2016) | Variabel independen 1. Penempatan 2. Kepuasan Kerja Variabel dependen Kinerja Karyawan | Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 20 | (Kalsum Lussy, 2018) | Variabel independen 1. Penempatan 2. Kompetensi Variabel dependen Kinerja Karyawan | Penempatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 21 | (Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini, 2015) | Variabel independen 1. Motivasi Kerja 2. Penempatan Karyawan Variabel dependen 1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Karyawan | Penempatan Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 22 | (Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yuliantini, I Wayan Bagia (2016) | Variabel independen 1. Pengalaman Kerja 2. Penempatan Karyawan Variabel dependen Kinerja Karyawan | Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 23 | (FX. Suwartodan Arief Subyantoro, 2019) | Variabel independen 1. <i>Recruitment</i> 2. <i>Selection</i> 3. <i>Placement</i> Variabel dependen <i>Employee Performance</i> | Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Sumber : http://scholar.google.co.id/sumber_jurnal_cendekia

C. Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di CV. Berkah Maju Bersama. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Diharapkan dengan strategi dan pendekatan ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu mengetahui pengaruh etos kerja, insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Maju Bersama. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dengan adanya etos kerja yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan pun akan baik dan dapat meningkat. Dengan demikian dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini didukung pula dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleha (2016) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian Penelitian oleh Karauwan dkk (2015) yang menunjukkan menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. selanjutnya hasil penelitian oleh Dewi dan Utomo (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian oleh Mogot dkk (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial etos kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah organisasi harus mempertahankan etos kerja yang baik, karena dengan adanya etos kerja yang baik ditempat kerja maka kinerja karyawan pun akan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

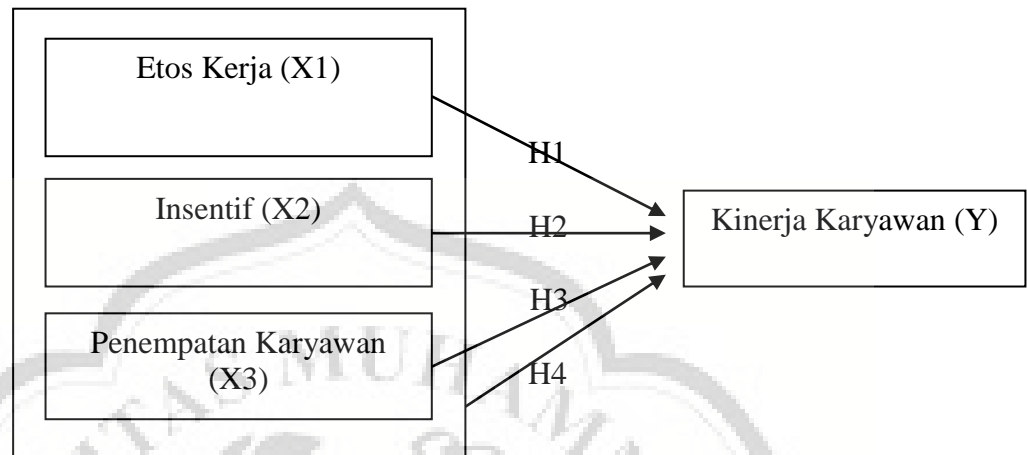
2. **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan**

Dengan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja yang signifikan asumsi ini menunjukkan bahwa insentif dapat memotivasi dan mendorong karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini didukung Hasil penelitian tersebut mendukung pernyataan dari (Erbasi, 2012 dalam Rahayu dan Ruhamak, 2017) yang menyatakan bahwa Hubungan yang signifikan diamati antara insentif keuangan dan insentif non-keuangan karyawan. Selanjutnya juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Subianto (2016) menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian oleh Sari dan Satrio (2016) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian oleh Isa (2018) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Dewi dan Utomo (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu sama lainnya dan perbedaan ini akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Oleh karena itu, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, yang sesuai dengan kemampuan, sikap yang dimiliki sangat penting bagi suatu perusahaan guna pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Dengan adanya penempatan karyawan yang baik yaitu penempatan karyawan yang sesuai dengan keterampilan, pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan baik pula. Oleh karena itu penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian oleh Yulianti (2018) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian oleh Devi dkk (2016) menyatakan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Pratama dkk (2017) menunjukkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara. Hipotesis tersebut baru dapat di uji kebenarannya lewat penganalisaan dan penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1** : Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2** : Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3** : Penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4** : Etos kerja, insentif dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.