

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologinya tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Pentingnya peranan manusia dalam kegiatan perusahaan maka para pemimpin yang bijaksana harus memikirkan sampai sejauh mana tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai masing-masing sesuai dengan prestasi pekerja atau pegawai. Tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan jika memenuhi pengharapan pegawai terhadap hasil kerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu.

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut seorang pimpinan dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan makhluk yang peka terhadap lingkungan sehingga dalam proses pendayagunaannya, pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan daripada sumber daya manusia tersebut agar sumber daya manusia tersebut mampu mengeluarkan prestasi kerja terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama suatu organisasi atau perusahaan.

Pendapat Rafie (2017:9) “Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal”.

Menurut Hasibuan (2013:17) “Pada dasarnya setiap aktivitas kegiatan yang dilakukan sumber daya manusia mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan individu adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan berupa materi dan non materi dari hasil kerjanya. Tujuan organisasi adalah mendapatkan laba atau pelayanan melalui proses manajemen”.

Menurut Umar (2012:158) “Keberadaan sumber daya manusia hendaknya dianalisa untuk mendapatkan jawaban apakah sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan maupun pengimplementasian bisnis dapat dimiliki secara layak atau sebaliknya”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka manajemen bukan saja mengelola sumber manusia tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi

yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pekerjaan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen di dalam suatu perusahaan sangat erat kaitannya dalam menunjang aktifitas operasi perusahaan. Tanpa pengolahan manajemen yang baik maka perusahaan tidak akan berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan maka semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:206) “Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2016:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Novitasari (2017:84-85) “Prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh manajemen sumber daya manusia banyak ditemukan melalui praktek dan observasi umum tanpa penelitian dan eksperimentasi yang cukup diawasi sehingga disangsikan validitasnya, oleh karenanya hanya dapat diberi label generalisasi yang berguna atau konsep teoritis saja”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni yang, juga mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, juga konsep dan teknik yang mendayagunakan sumber daya manusia yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, rekrutmen dan seleksi.

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Kasmir dan Jakfar (2013:172) “Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan serta fungsi operatif yang meliputi pengadaan,

kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja”.

Menurut Hasibuan (2016:10) “Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.

Jadi antara manajemen dengan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan sebagai berikut: bahwa manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan dari anggota organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan suatu bagian dari manajemen yang di dalamnya mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, insentif, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2.1.3. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan

berkerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Menurut Sofyandi (2012:159) “Kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”.

Menurut Mubarak (2017:93) “Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi, bukan pada organisasi lainnya”.

Menurut Kasmir (2016:235) “Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan

kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran dan waktu selama bekerja”.

Menurut Handoko (2012:161) “Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan”. Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2017:263) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Berdasarkan uraian di atas maka penentuan tingkat kompensasi penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan salah satu-satunya biaya perusahaan yang terbesar. Hal ini juga penting bagi karyawan karena uang seringkali merupakan alat satu-satunya biaya bagi kelangsungan hidup.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, bonus maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus memiliki dasar yang logik, rasional dan

dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Sistem kompensasi yang efektif akan menarik tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, membuat mereka puas ditempat kerja, dan memacu mereka untuk produktif. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.4. Pengertian Bonus

Jenis kompensasi finansial lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016:241) “Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan”. Sementara itu, menurut Mubarok (2017:103) “Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja”.

Menurut Sofyandi (2012:159) “Bonus merupakan kompensasi secara langsung oleh perusahaan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2017:264) “Bonus hasil produksi insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melampaui target”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap organisasi atau perusahaan. Alasannya adalah karena perusahaan percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer dan seberapa bagus kinerja perusahaan berdasarkan apa yang diharapkan.

Ekspektasi prestasi individu dan kelompok adalah sangat sulit untuk ditentukan, karena bisa jadi mereka terlalu ambisius atau terlalu mudah untuk dicapai. Yang terbaik adalah para karyawan menentukan tujuan pencapaian untuk tahun depan setelah hasil tahun ini diketahui. Tapi, manajer sebaiknya menghindari godaan untuk mendasarkan tujuan pencapaian para karyawan pada tahun prestasi yang luar biasa. Jika itu terjadi, maka karyawan dan manajer bisa mengalami kekecewaan. Para manajer juga memberikan bonus-bonus diskresioner, yaitu bonus-bonus yang tidak terikat kepada target pencapaian formal, saat menentukan tujuan pencapaian formal menjadi terlalu sulit.

Bergantung kepada program bonus dan jabatan karyawan dalam organisasi, bonus karyawan mungkin ditentukan bukan hanya oleh prestasi karyawan sendiri, tapi juga oleh prestasi tim atau kelompok kerja karyawan. Dalam beberapa program bonus, perusahaan harus mencapai targetnya sendiri jika para karyawan ingin mendapatkan bonus.

2.1.5. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan.

Setiap organisasi, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk dapat memberikan penghasilan bagi pegawai atau karyawan dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukkan bagi mereka yang telah memberikan prestasi di atas ketentuan (standar).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantaraberbagai bentuk dorongan atau rangsangan itu salah satunya dengan mengupayakan Insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Menurut Sofyandi (2012:167) “Insentif salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi, artinya semakin banyak unit produksi yang dihasilkan maka semakin tinggi insentif yang akan diterima”.

Menurut Mubarak (2017:103) “Insentif merupakan imbalan kepada seluruh orang yang ada dalam organisasi”.

Menurut Kasmir (2016:242) “Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

2.1.6. Manfaat Insentif

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Menurut Rongalaha (2015:4) “Manfaat insentif para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan, Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam meningkat keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka disimpulkan bahwa manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai yaitu dengan diberikan insentif akan ada usaha karyawan atau pegawai untuk meningkatkan kinerja. Karyawan akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan, pegawai juga berusaha agar bisa meningkatkan mutu pekerjaan mereka untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Perilaku kerja karyawan atau pegawai dengan adanya pemberian insentif, maka berusaha menunjukkan kinerja yang baik, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, menjaga kerjasama yang baik dengan sesama karyawan atau pegawai di perusahaan, memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika di lingkungan kerja, mempunyai kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan sebagai pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai akan berusaha untuk menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di perusahaan.

Pemberian insentif bisa bermanfaat bagi karyawan seperti mendapatkan standar prestasi yang bisa diukur secara kuantitatif, standar ini jadi dasar

pemberian balas jasa yang bisa diukur dalam bentuk uang, dan karyawan memiliki etos kerja yang lebih giat lagi agar bisa mendapatkan jumlah insentif yang lebih besar. Jadi pemberian insentif ini akan memberikan motivasi pada karyawan serta meningkatkan potensi pencapaian tujuan perusahaan.

Insentif sangat bermanfaat guna memotivasi karyawan atau pegawai agar bisa menghasilkan produktivitas atau kinerja yang tinggi dan juga dapat menjamin agar seluruh karyawan atau pegawai mengerahkan segala usahanya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi tanpa niat berpindah ke tempat lain.

2.1.7. Pengertian Prestasi

Prestasi merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Tentu semua orang menginginkan untuk mendapatkan prestasi. Bahkan prestasi yang tidak berbentuk seperti diberikan sebuah penghargaan, disanjung atau dipuji oleh orang lain itu juga dianggap sebagai prestasi. Terkadang, pada saat mendapatkan prestasi, perasaan itu serasa berada dilangit dan terbang melayang tinggi sejauh jagat luar angkasa. Namun, disaat usaha atau impian yang diidam-idamkan itu tidak semstinya atau tidak diraih, serasa terhempas kejurang samudra yang paling dalam. Sungguh menyakitkan dan tidak diduga. Terlebih lagi, dengan usaha yang dijalani, proses yang ditempuh dan impian yang

melangit-langit tersebut tidak terbalas sebagaimana yang diidam-idamkan untuk mendapatkan prestasi. Tentu arti prestasi oleh sebagian kalangan ada yang menganggapnya penting dan ada yang menganggapnya biasa-biasa saja.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetap diperoleh melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja. prestasi kerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan motivasi diarahkan pada perilaku dan peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal.

Akhir-akhir ini setiap lapisan masyarakat di seluruh nusantara sudah menunggu kejayaan prestasi yang dapat diraih oleh para olahragawan yang berlaga di berbagai arena olahraga. Prestasi yang diraih oleh para olahragawan akan mengangkat harkat dan martabat bangsa Indonesia yang saat ini sedang mengalami kepurukan. Pengibaran bendera Merah Putih yang dibarengi dengan lagu Indonesia Raya dikumandangkan pada suatu even telah ditunggu-tunggu masyarakat Indonesia.

Menurut Andimoviz (2012) “Istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu *prestatie*, kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha. Prestasi adalah hasil yang dicapai. Prestasi adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan melalui mata pelajaran, ditunjukkan dengan nilai tes”.

Menurut Stoner (2012:86) “Prestasi kerja adalah salah satu tugas yang paling penting dari manajer”.

Pengertian prestasi kerja pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Prestasi olahraga tidak mungkin dapat maju tanpa adanya fondasi yang kokoh, karena prestasi olahraga tidak dapat terbentuk secara tiba-tiba dan instan. Prestasi harus dibangun melalui proses pembinaan dan pengembangan yang terencana, berjenjang dan berkelanjutan dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan.

Proses pencapaian prestasi maksimal dalam olahraga memerlukan jangka waktu yang panjang dan biaya yang besar untuk mendapatkan hasil yang optimal. Keberadaan olahraga sebagai salah satu pilar dalam kemajuan suatu bangsa bisa dilihat dari prestasi olahraga yang dicapai oleh negara tersebut. Tentunya hal ini membutuhkan pengorbanan dan perjuangan semua pihak untuk mewujudkan

semua itu. Tidak hanya berfokus kepada pemerintah saja, tetapi harus dimulai dari elemen yang paling bawah untuk mewujudkan prestasi olahraga Indonesia yang maksimal. Keberadaan olahraga sudah tidak bisa dipungkiri lagi sebagai salah satu alat yang digunakan oleh suatu bangsa untuk menunjukkan eksistensi kepada dunia tentang keberadaannya sebagai suatu negara yang maju dan besar.

2.1.8. Penilaian Prestasi

Prestasi yang dimiliki karyawan di setiap organisasi sangat berbeda-beda. Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, meskipun para karyawan tersebut berada ditempat yang sama produktivitas kerjanya tidaklah sama, maka dari itu kinerja individu setiap karyawan akan dapat tercapai apabila didukung dengan upaya bekerja dan didukung oleh organisasinya. Oleh karena itu prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Penilaian prestasi adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai.

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai atau karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan. Untuk ini perlu dilakukan kegiatan penilaian prestasi kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Menurut Sofyandi (2012:122) “Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*)”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:87) “Penilaian prestasi karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut Umar (2012:166) “Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan jika penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai atau karyawan dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi atau organisasi. Sasaran penilaian antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja.

Salah satu pertimbangan bagi seorang karyawan atau pegawai dalam berkarir ke sebuah jenjang jabatan yang lebih tinggi adalah berdasarkan penilaian prestasi kerja yang pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan atau pegawai yang bersangkutan serta menunjukkan sasaran kerja yang telah ditentukan perusahaan. Prestasi kerja merupakan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting menjadi landasan dalam menyusun skripsi. Di dalam Penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 diantaranya yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Sumber	Judul	Hasil Penelitian
1.	Felicia Veronica	Jurnal Agora, Volume 5, Nomor 1, 2017	Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan	Berdasarkan hasil penelitian variabel bonus memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dibentuk melalui bonus yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh positif bonus terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, terbukti ditolak. Variabel iklim kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dibentuk melalui iklim kerja yang ditanamkan dalam perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, terbukti diterima. Variabel bonus dan

	2. Desiana Dian Candrawati	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 1, Nomor 2, 2013	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering CV. Darma Utama Batu	<p>iklim kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif bonus dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT L’viors Jaya Santosa”, terbukti diterima.</p> <p>Berdasarkan analisis deskriptif ditemukan bahwa mayoritas responden menilai dan menyetujui insentif materiil (X₁) dan insentif non materiil (X₂) yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan kinerja karyawan (Y) meningkat. Secara simultan dan parsial variabel insentif materiil (X₁) dan insentif non materiil (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Diantara kedua variabel bebas atau independen yaitu insentif materiil (X₁) dan insentif non materiil (X₂), maka insentif materiil (X₁) lebih besar nilainya dibandingkan insentif non materiil (X₂) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan ditemukan hubungan yang erat antara variabel bebas atau independen insentif materiil (X₁) dan Insentif non materiil (X₂) dengan variabel dependen atau terikat Kinerja Karyawan (Y).</p>
--	----------------------------	---	---	--

3.	Rien Anisa Nurahma	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 2, Nomor 1, 2013	Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)	Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa insentif materiil, insentif nonmateriil, motivasi karyawan, dan prestasi kerja karyawan di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dalam kondisi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari mean masing-masing variabel, yaitu variabel Insentif Materiil (X1) sebesar 3,83, Insentif Nonmateriil (X2) sebesar 3,89, Motivasi Karyawan (Y1) sebesar 3,87, dan Prestasi Kerja Karyawan (Y2) sebesar 3,97.
----	--------------------	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

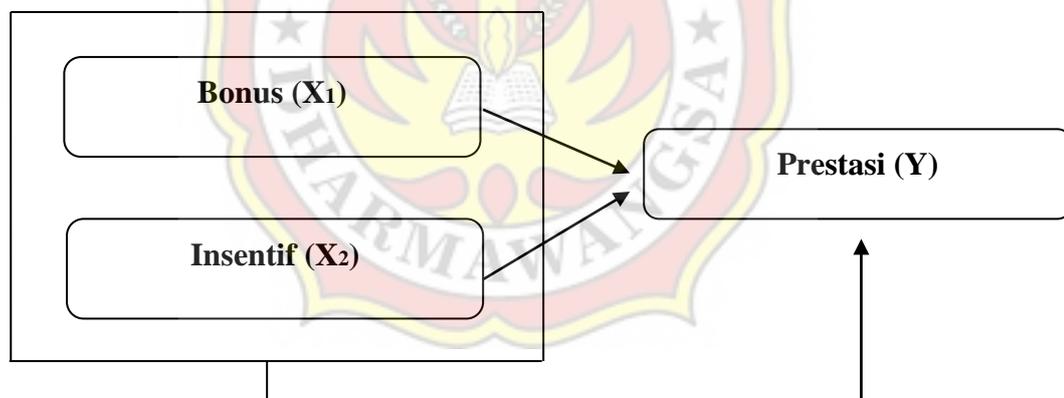
Bonus merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima, diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa datang. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerja yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan pekerja berdasarkan bonus produksi, komisi,

pengalaman kerja, prestasi, kelangkaan propesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diindikasikan melalui prestasi yang dicapainya. Prestasi merupakan pencapaian hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai parameter, yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan atau pun disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk memfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan,

menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut. Menurut Arikunto (2013:110) menyatakan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pemberian bonus berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.
2. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.
3. Pemberian bonus dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara.

