

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi atau perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ yang kemudian digunakan untuk menghasilkan produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut termasuk di dalamnya ada uang atau modal, teknologi yang membantu proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, dan manusia. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari berbagai jenis sumber daya tersebut.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Darmadi dalam Hidayat dan Anwar, 2023) adalah orang yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan, dan bertindak sebagai asset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan.

Pada dasarnya, semua bisnis memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, manajer harus aktif memahami dan mengelola karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik. (Yuliani, 2023).

Saat ini persaingan dalam industri semakin ketat dan permasalahan yang berujung pada kebangkrutan semakin sering terjadi. Dibutuhkan orang-orang hebat untuk mengantisipasi kegagalan tersebut. Karyawan yang hebat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat manusia merupakan penggerak dan

penentu alur kegiatan dalam suatu instansi/perusahaan, maka potensi sumber daya manusia harus dimanfaatkan secara maksimal.

Oleh karena itu, untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sebaiknya perusahaan tersebut secara aktif memfokuskan sumber daya manusianya. Agar perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang dimaksudkan, perusahaan memerlukan karyawan dengan prestasi kerja yang unggul.

Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan suatu keahlian tertentu disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus dievaluasi karena hal ini akan menunjukkan seberapa jauh karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keberhasilan sebuah lembaga/perusahaan sangat tergantung dari kinerja karyawannya (Suwindia dan Kurnia, 2021).

PT. Istana Deli Kencana atau dikenal juga dengan singkatan PT. IDK I merupakan dealer resmi Honda yang pertama sekali beroperasi untuk daerah Medan dengan fasilitas 3S (*Sales, Service, dan Sparepart*) dan juga menyediakan jasa perbaikan *body & paint* untuk semua jenis mobil merk Honda sesuai dengan standarisasi Honda. Meskipun perusahaan telah berusaha memenuhi fasilitas kerja dan memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan, masih terdapat permasalahan terkait hal tersebut.

Dari sisi fasilitas kerja, masih terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai, karena fasilitas kerja yang kurang memadai maka proses kerja pun menjadi terganggu. Hal ini akhirnya memicu turunnya kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana.

Dari sisi insentif, ada beberapa karyawan yang tidak memperoleh insentif dari atasan. Hal ini bisa terjadi kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Perusahaan memberikan insentif berdasarkan hasil kinerja karyawan, tetapi ada karyawan yang merasa sudah bekerja dengan baik tetapi tidak memperoleh insentif. Banyak permasalahan yang disebabkan oleh insentif pada PT. Istana Deli Kencana seperti : tidak meratanya insentif yang diberikan oleh atasan, tidak konsistennya insentif yang diterima dengan tanggung jawab yang telah dilakukan, serta tidak adanya keadilan dalam pemberian insentif.

Kualitas tenaga kerja yang baik dapat dicapai jika fasilitas kerja yg tersedia memadai dan terjamin kelayakannya. Selain itu, pembagian insentif yang merata juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan berbagai studi menjelaskan, terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja dan insentif. Hal ini didukung oleh penelitian Dhewanti Ayu Ningsih (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Istana Deli Kencana Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja karyawan.

2. Masih terdapat fasilitas kerja yang belum terpenuhi.
3. Pemberian insentif yang tidak merata.
4. Pemberian insentif yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan.
5. Tidak optimal nya kinerja karyawan yang disebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai dan insentif yang tidak merata.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan”.

Adapun rumusan masalah pada perusahaan ini sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.
3. Apakah Fasilitas Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk menerapkan teori tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan fasilitas kerja, insentif, dan kinerja, serta membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan. Penelitian ini juga merupakan syarat untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan variabel-variabel penelitian ini untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan produktivitas karyawan di masa mendatang.
3. Bagi pihak lain, penulis berharap dapat dijadikan sebagai sumber referensi yang memiliki kapasitas untuk memberikan wawasan dan perbandingan tambahan ketika akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja dapat berupa standar hasil kerja, target, atau sasaran yang ditetapkan berdasarkan standar yang disepakati bersama. Ini juga dapat berupa hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Namun, organisasi dapat mempertahankan semangat karyawan dan merencanakan cara mengatasi penurunan kinerja.

Kasmir (2019) kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Kasmir (2019) kinerja adalah hasil dari interaksi antara kemampuan (A), motivasi (M), dan kesempatan (O). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Manullang *et al*, dalam Caniago dan Syafina (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran dari kualitas dan kuantitas dalam suatu perusahaan yang dicapai dari hasil kerja seorang karyawan dengan apa yang dikerjakan melalui total. Selain itu, kinerja juga adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditetapkan sehingga tujuannya sesuai dengan moral dan etika perusahaan.

#### **2.1.1.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur seberapa jauh sasaran dan tujuan organisasi telah dicapai selama tahap perencanaan, pelaksanaan dan setelah kegiatan selesai. Selain itu, indikator kinerja meyakinkan bahwa kinerja harian menunjukkan kemajuan dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu :

1. Kualitas, maksudnya kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan, yang merupakan gambaran dari kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, yang dapat diungkapkan dalam bentuk jumlah, unit, atau siklus aktivitas.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan seberapa banyak sumber daya organisasi digunakan termasuk uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku.
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang memengaruhi bagaimana seorang karyawan atau pegawai melakukan tugas mereka. Faktor-faktor ini berasal dari unsur-unsur internal dan eksternal perusahaan, dari diri karyawan sendiri serta lingkungan tempat mereka bekerja. Jika kinerja baik, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, sebaliknya jika kinerja buruk, tujuan perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Adhari (2020) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

#### **1. Kemampuan mereka**

Merupakan keterampilan yang diperoleh secara formal, seperti pendidikan di sekolah atau perguruan tinggi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh hal ini.

#### **2. Motivasi**

Motivasi, baik materiil maupun non materiil, yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

Oleh karena itu, pujian, bonus, piagam dan penghargaan lainnya diberikan secara khusus. Satu-satunya motivasi yang diberikan adalah sarana untuk mendukung dan mendorong semangat kerja dan kelancaran tugas, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang membantu dalam melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka karena karyawan akan merasa puas dan memiliki kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Akibatnya, kinerja mereka akan meningkat.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung, karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis satu sama lain. Semangat kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka pada akhirnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dan motivasi yang mereka terima mempengaruhi kinerja mereka.

#### **2.1.1.4 Penilaian Kinerja**

Sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja, yang merupakan proses yang memungkinkan organisasi untuk

mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota timnya secara akurat. Kegiatan ini sangat memengaruhi seberapa efektif aktivitas sumber daya manusia dilakukan dalam organisasi atau perusahaan yang mendukung pertumbuhan karyawan, seperti pengembangan manajemen karir, promosi, pelatihan, kompensasi, dan yang lainnya. (Bintoro dalam Adityansah 2020).

Davis dalam Kasmir (2019) mengatakan bahwa organisasi melakukan penilaian kinerja untuk menilai kinerja setiap karyawan.

Nur'Aini (2020) mengatakan bahwa penilaian kinerja ini pada dasarnya adalah pengamatan (*observasi*) bagaimana seorang karyawan melakukan tugasnya.

Karena ada kebijakan atau program sumber daya manusia yang lebih baik di perusahaan, penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja individu sangat penting untuk mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Secara umum, melakukan penilaian terhadap karyawan, pegawai atau staf organisasi memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun organisasi. Hal ini akan meningkatkan semangat karyawan untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Nur'Aini (2020) menyatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, diantaranya :

1. Meningkatkan keinginan untuk bekerja.
2. Meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.
3. Meningkatkan transparansi standar hasil digunakan.
4. Memberikan kritik atas kinerja yang tidak akurat dan konstruktif.
5. Menjelaskan keuntungan dan kekurangan yang dimiliki.
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
7. Menurunkan kelemahan sebanyak mungkin.
8. Memberikan kesempatan untuk berbicara dengan atasan yang berfungsi sebagai penilai.
9. Meningkatkan persepsi nilai pribadi.
10. Memberikan kesempatan untuk membahas masalah pekerjaan dan menemukan solusi.
11. Meningkatkan pemahaman tentang harapan perusahaan dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya.
12. Meningkatkan perspektif yang diperlukan untuk memenuhi tujuan karyawan.

## **2.1.2 Fasilitas Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kerja**

Ada banyak faktor yang membantu perusahaan mencapai tujuan mereka, salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja digunakan untuk kegiatan kerja perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa depan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki fasilitas kerja yang baik karena dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka.

Dengan memiliki fasilitas kerja yang baik, karyawan merasa mendapatkan perhatian dari atasannya, sehingga akan meningkatkan semangat kerja mereka.

Asri *et al*, (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Tersedianya fasilitas yang tersedia akan berdampak positif pada karyawan karena akan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Mantero dalam Caniago dan Syafina (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah alat atau sarana yang digunakan untuk memudahkan pekerjaan agar bisa dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Yushro *et al*, dalam Caniago dan Syafina (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja membantu operasi fisik perusahaan dan digunakan dalam operasi biasa perusahaan. Fasilitas ini relatif permanen dan berguna untuk masa depan.

Sari *et al*, dalam Caniago dan Syafina (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja juga dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus berusaha untuk memiliki fasilitas kerja yang memadai dan lengkap dalam semua aspek proses kerja yang efektif untuk membantu kemajuan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai sebagai sarana dan prasarana yang membantu pegawai menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat.

### 2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja

Moenir dalam Jufrizen dan Hadi (2021), mengatakan bahwa indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :

#### 1. Fasilitas alat kerja

Seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang memberi mereka kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Dengan alat ini, manajemen dapat melakukan tugasnya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas oleh karyawannya. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, dan komputer termasuk dalam kategori alat kerja operasional.

#### 2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua barang atau benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak dibuat secara langsung, hanya untuk membantu melakukan pekerjaan dengan lebih mudah dan lebih cepat. Peralatan kerja ini mencakup :

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dan diatur dengan efisien.
- c. Penerangan yang cukup.

- d. Mebel termasuk meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan berbagai bentuk dan kebutuhan, meja multifungsi, dan semua jenis meja kursi dan lemari yang diperlukan untuk tempat kerja.
  - e. Perangkat komunikasi seperti telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) untuk kurir dan antar jemput pegawai.
  - f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, dan air conditioning (AC).
  - g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor seperti pecah belah, alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, dan lain sebagainya.
3. Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi untuk kepentingan umum, seperti mess, asrama, rumah jabatan, rumah dinas, dan kendaraan, adalah contoh fasilitas sosial.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Sofyan dalam Melan Angriani (2019), mengatakan bahwa jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya, yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi perusahaan saat ini.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung seperti jalan, pagar, dan jembatan yang membantu operasi bisnis berjalan lancar.
3. Perlengkapan kantor, yang mencakup fasilitas yang mendukung kegiatan yang dilakukan di kantor. Seperti, perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya),

peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).

4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang digunakan dalam bisnis. Contohnya termasuk inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan inventaris lainnya.
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas, baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk bisnis.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan utama bisnis, seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang membantu operasi bisnis, seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

#### **2.1.2.4 Karakteristik Fasilitas Kerja**

Hartanto dalam Alfonso (2022), karakteristik dari fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam proses aktivitas suatu perusahaan atau lembaga adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan sehari-hari perusahaan, bertahan agak lama atau lebih dari satu tahun.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Mempunyai masa kegunaan yang relatif permanen dan bertahan lama.

### 2.1.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Syahsudarmi (2020) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas adalah sebagai berikut :

1. Sifat dan tujuan organisasi

Konsep inklusi mengklarifikasi berbagai kebutuhan struktur.

2. Ketersediaan tanah dan kebutuhan akan ruang atau tempat

Setiap perusahaan memberikan tempat yang tepat untuk membangun kantor administrasi. Perusahaan ini harus memastikan bahwa tempat tersebut cukup dan memiliki semua komponen yang diperlukan.

3. Fleksibilitas

Kemampuan untuk menyelesaikan volume permintaan dan paket diperlukan.

4. Faktor estetis

Kantor bantuan yang menarik dan ideal akan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kerangka pemikiran inspirasional untuk bantuan dan bagian pekerjaan, meningkatkan inspirasi karyawan.

5. Masyarakat dan lingkungan sekitar

Perusahaan biasanya menemukan masalah sosial dan alam. Jika mereka tidak mempertimbangkan faktor-faktor ini, kelangsungan hidup mereka dapat terancam.

6. Biaya konstruksi dan operasi

Dua biaya ini membentuk berbagai struktur.

## **2.1.3 Insentif**

### **2.1.3.1 Definisi Insentif**

Manajer menggunakan berbagai strategi untuk mendorong karyawan agar berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan karyawan berarti mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan motivasi yang tinggi. Semua pekerja, baik di perusahaan swasta maupun pemerintah, pasti mengharapkan kompensasi atau imbalan atas kerja, pikiran, dan waktu mereka. Memberikan insentif kepada karyawan adalah salah satu cara perusahaan untuk menghargai kerja keras karyawan.

Seorang karyawan yang kinerjanya melampaui standar yang telah ditetapkan dapat diberi insentif sebagai kompensasi yang memadai. Insentif ini berfungsi sebagai katalisator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa insentif adalah cara untuk mendorong karyawan dengan memberikan uang untuk kinerja yang baik. Hal ini juga harus menjadi rasa pengakuan dari perusahaan atas kinerja karyawan dan pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan.

Sarwoto dalam Larasati (2018) menyatakan bahwa insentif merupakan bagian dari gaji, terutama diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Oleh karena itu, adanya insentif dapat membuat pekerja lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk memperoleh insentif tersebut.

Priansa dalam Wahyuningsih dan Kirono (2023) menyatakan bahwa insentif adalah salah satu sumber motivasi penting yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan melakukan lebih banyak untuk organisasi.

Waloyo (2020) menyatakan bahwa insentif ialah sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan pengakuan atas upaya mereka untuk mencapai target perusahaan.

#### **2.1.3.2 Indikator Insentif**

Untuk mendorong kinerja karyawan, insentif diberikan dalam bentuk uang dan fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Ratnasari & Mahmud (2020) menyatakan, indikator yang memengaruhi tingkat insentif karyawan antara lain :

##### **1. Kinerja**

Menghubungkan jumlah insentif dengan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan yang berkepentingan. Dengan kata lain, jumlah insentif dikaitkan dengan hasil yang dicapai selama waktu kerja.

##### **2. Lama Kerja**

Jika timbul masalah dalam menentukan ukuran insentif yang diberikan berdasarkan kinerja, insentif biasanya diputuskan berdasarkan lamanya karyawan menyelesaikan tugas.

### 3. Senioritas

Sistem ini didasarkan pada seberapa lama seorang pekerja bekerja untuk suatu perusahaan. Acuanannya adalah karyawan senior, yang menunjukkan bagaimana karyawan sangat loyal pada perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja untuk perusahaan, maka akan semakin loyal mereka.

### 4. Kebutuhan

Berdasarkan pada kebutuhan hidup karyawan, insentif yang diberikan harus wajar jika digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dasar.

### 5. Keadilan dan Kelayakan

#### a. Keadilan

Keadilan yang dimaksud harus mengacu pada fakta bahwa ada hubungan antara masukan dan keluaran, lebih banyak kesetiaan berarti lebih banyak insentif yang diterima. Oleh karena itu, cara untuk menilai kesetiaan seseorang terhadap suatu pekerjaan adalah dengan cara ini.

#### b. Kelayakan

Ini berarti bahwa jumlah insentif yang diberikan sebanding dengan perusahaan lain dalam kategori yang sama.

### 6. Evaluasi Jabatan

Menilai nilai pekerjaan dalam perusahaan. Dalam penentuan insentif, menentukan nilai relatif posisi untuk menentukan ranking.

#### **2.1.3.3 Manfaat Pemberian Insentif**

Husna dalam Waloyo (2020), terdapat beberapa manfaat dari pemberian insentif yaitu antara lain :

1. Menjaga karyawan yang berprestasi untuk tetap di perusahaan.
2. Memotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
3. Memberikan motivasi untuk mencapai kedisiplinan kerja yang berkelanjutan.
4. Meningkatkan hasil atau kinerja.
5. Meningkatkan pendapatan karyawan.

#### **2.1.3.4 Sistem Insentif**

Salah satu dari dua kategori utama sistem insentif yang dikenal saat ini adalah sistem insentif pada tingkat individual dan sistem insentif pada tingkat kelompok. Sistem insentif pada tingkat individual termasuk bonus produksi, piecework, komisi, kurva pematangan, dan insentif untuk eksekutif. Sistem insentif pada tingkat kelompok termasuk insentif untuk produksi, keuntungan dan pengurangan biaya.

Siagian (2017), menyatakan bahwa sistem insentif individual antara lain :

##### **1. Piecework**

Memberikan insentif finansial berdasarkan hasil pekerjaan karyawan dalam unit produksi seperti merakit adalah salah satu teknik yang umum untuk mendorong kinerja karyawan.

##### **2. Bonus**

Karyawan yang mampu melakukan lebih banyak pekerjaan akan menerima bonus. Lebih dari tingkat produksi tersebut dapat terjadi dalam salah satu dari tiga cara, yaitu :

- a. Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kedua, apabila karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, yang kemudian menghasilkan penghematan waktu.
- c. Ketiga, dengan waktu kerja yang lebih lama, kemampuan seorang karyawan untuk memproduksi jumlah produk yang lebih besar akan menghasilkan bonus yang lebih besar.

### 3. Komisi

Karyawan hanya menerima komisi sebagai penghasilan mereka. Mereka menerima gaji pokok, tetapi gaji mereka dapat meningkat dengan bonus yang diberikan karena mereka melakukan tugas dengan baik.

### 4. Kurva pematangan

Dengan metode ini, diciptakan suatu kurva prestasi kerja jika karyawan tidak dapat meningkatkan pangkat dan penghasilan karena masa kerja, golongan pangkat, dan gaji mereka.

### 5. Insentif bagi para eksekutif

Salah satu bentuk insentif ini adalah dengan menjual saham perusahaan kepada manajer untuk mendorong mereka untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Apabila perusahaan berhasil, nilai saham yang mereka miliki akan meningkat dan dividen yang akan mereka terima kemudian akan meningkat juga.

Siagian (2017), menyatakan bahwa sistem insentif kelompok antara lain :

### 1. Rencana sistem produksi

Rencana ini biasanya bersifat jangka pendek, seperti ketika bisnis menghadapi persaingan ketat dalam jangka waktu tertentu dan karyawan diberi bonus jika berhasil melampaui produksi.

### 2. Rencana bagi keuntungan

a. Para karyawan dimotivasi untuk menjadi produktif karena mereka akan menerima kompensasi tambahan jika kinerja mereka berdampak pada keuntungan perusahaan.

b. Karena karyawan merasakan kepuasan langsung dari keberhasilan perusahaan yang menghasilkan keuntungan finansial, mereka secara psikologis merasa sepenanggung dan seperasaan dengan manajemen.

### 3. Rencana pengurangan biaya

Seperti pembagian hasil penghematan yang dapat dibuat oleh karyawan. Dalam praktiknya, diharapkan karyawan menemukan cara untuk mengurangi berbagai biaya.

## **2.1.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif**

Suwatno dalam Waloyo (2020), berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif :

### 1. Jabatan atau Kedudukan

Untuk memberikan insentif kepada seorang karyawan yang memiliki jabatan atau posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan seberapa besar tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan tersebut. Dengan kata

lain, perusahaan harus mempertimbangkan seberapa besar tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan tersebut. Karena jika seorang karyawan memiliki jabatan atau posisi yang lebih tinggi, perusahaan akan memiliki lebih banyak tanggung jawab atau pengaruh pada roda kegiatan.

## 2. Prestasi Kerja

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik atau menonjol akan menerima insentif yang lebih besar daripada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan kurang atau tidak menonjol. Akibatnya, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol akan berusaha lebih keras dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

## 3. Laba Perusahaan

Jika suatu perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya yang berprestasi, hal ini akan meningkatkan laba atau keuntungan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan hasilnya digunakan sebagai acuan atau perbandingan dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dewi Astuti (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor	Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

		Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau	
2	Aulia Balqis (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Asla Jambi	Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Helpiani (2020)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare	Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Nur Faizatun Ni'mah (2022)	Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel <i>Intervening</i> pada Bank Syariah Indonesia KC Semarang	Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Insentif secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Yulinda (2018)	Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap	Insentif secara parsial berpengaruh positif dan

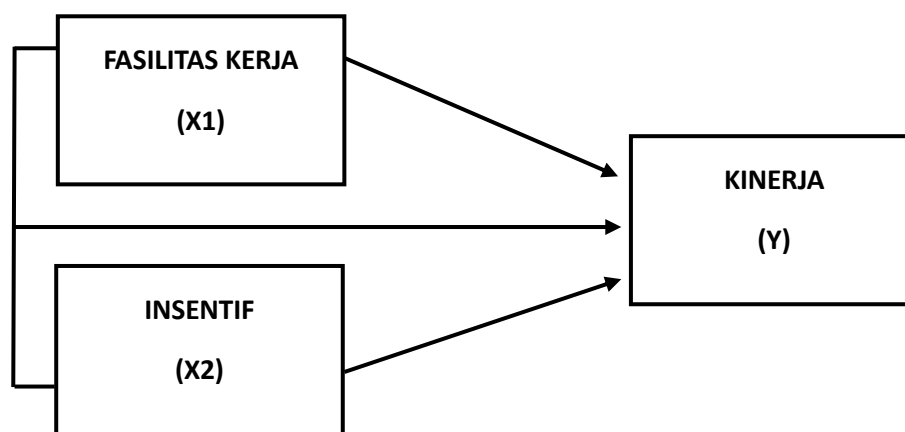
		Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.	signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	Dhewanti Ayu Ningsih (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang	Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fasilitas Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Notoatmodjo (2018) mengatakan bahwa kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Fasilitas kerja membantu karyawan melakukan tugas mereka dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang membantu memudahkan karyawan dalam melakukan tugas mereka. Insentif adalah komponen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bervariasi berdasarkan kinerja karyawan. Insentif juga diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang luar biasa di tempat kerja.

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



### 2.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Yushro *et al*, dalam Caniago dan Syafina (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja membantu operasi fisik perusahaan dan digunakan dalam operasi biasa perusahaan. Fasilitas ini relatif permanen dan berguna untuk masa depan. Sari *et al*, dalam Caniago dan Syafina (2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja juga dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus berusaha untuk memiliki fasilitas kerja yang memadai dan lengkap dalam semua aspek proses kerja yang efektif untuk membantu kemajuan karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Astuti (2022) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

### **2.3.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Priansa dalam Wahyuningsih dan Kirono (2023) menyatakan bahwa insentif adalah salah satu sumber motivasi penting yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan melakukan lebih banyak untuk organisasi. Waloyo (2020) menyatakan bahwa insentif ialah sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya. Hal ini didukung oleh penelitian Helpiani (2020) yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare.

### **2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat membantu kinerja karyawan, seperti menyelesaikan tugas mereka dengan tepat. Insentif membantu karyawan bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Dhewanti Ayu Ningsih (2019) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang.

## **2.4 Hipotesis**

Machali (2021) menyatakan bahwa, hipotesis dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan yang saat diungkapkan belum diketahui kebenarannya, karena “hypo” berarti sebelum dan “thesis” berarti pernyataan atau pendapat. Hipotesis biasanya dibuat sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.
2. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.
3. Fasilitas Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan.