

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini ditulis oleh teman Fajar Kurniadi. Penelitian berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif yang diterima karyawan, mengetahui tingkat gaji karyawan dan kinerja karyawan pada Apotek Berkah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian gaji yang diberikan Apotek Berkah dinilai baik, karena nilai rata - rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,07 berada pada interval 3,40 - 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Tanggapan responden mengenai teori gaji adalah sebesar 4,06 artinya kinerja karyawan Apotek Berkah dinilai tinggi, karena nilai rata - rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 - 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai dibawah rata - rata. Tanggapan responden mengenai kinerja dinilai baik, yang memiliki nilai sebesar 4,03 karena nilai rata - rata berada pada interval 3,40 - 4,19.

Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja Apotek Berkah, berdasarkan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh Pengaruh Gaji dan Insentif sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor - faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tabel Pengaruh Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori Tentang Gaji dan Insentif

2.2.1. Pengertian Manajemen SDM

Dalam bidang kerja manajemen SDM memerlukan pengetahuan yang luas dan memerlukan studi analisis untuk memecahkan dan memperjelas pembahasannya. Sehingga untuk lebih jelasnya berikut akan penulis kemukakan arti dari SDM. Menurut Hasibuan (2007 : 9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Mangkunegara (2007:2) yaitu:“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”

Adapun masalah yang berhubungan/berkaitan dengan ketenagakerjaan selalu muncul ke permukaan sampai untuk menyelesaikannya perusahaan harus meminta bantuan pada pihak yang lebih berwenang dalam menanganinya. Sehingga pemilik perusahaan saat ini tidak dapat lepas dari manajemen SDM untuk diterapkan di perusahaannya.

2.2.2. Pengertian Gaji

Untuk mengetahui lebih dalam permasalahan mengenai gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, maka ada baiknya kita mengetahui dahulu apa yang dimaksud dengan gaji. Pengertian Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan .

Definisi gaji menurut G. Sugiyarso dan F. Winarni (2005 : 95) sebagai berikut. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.

Definisi gaji menurut Mulyadi(2008:2) sebagai berikut Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan.

Definisi gaji menurut Manullang(2002:116) sebagai berikut bahwa gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada pegawai haruslah sesuai dengan posisi jabatan dan prestasi kerjanya, sehingga karyawan dapat merasa puas dengan hasil kerjanya dan merasa senang untuk mengabdikan diri di perusahaan tersebut.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah balas jasa bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan yang masa kerjanya lebih lebih panjang. Dalam menghadapi perubahan lingkungan, faktor manusia menjadi semakin dominan, dan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memelihara dan memiliki tenaga kerja yang sangat dibutuhkan adalah permasalahan gaji. Dalam memberikan kompensasi, secara umum untuk penentuan kompensasinya, terdiri dari dua hal :

Harga atau Nilai Pekerjaan yakni :

1. Melakukan analisis jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan analisis tersebut maka akan didapat informasi yang berkaitan dengan jenis keahlian yang dibutuhkan, tingkat kompleksitas pekerjaan, resiko pekerjaan dan sebagainya. Dari informasi tersebut maka dapat ditentukan harga dari pekerjaan tersebut.
2. Melakukan survei “harga” pekerjaan sejenis pada perusahaan lain yakni harga pekerjaan dari beberapa perusahaan menjadi patokan harga dalam menentukan harga pekerjaan sekaligus sebagai ukuran kelayakan dalam pemberian kompensasi.

Sistem kompensasi yakni :

1. Sistem prestasi yaitu upah atau gaji menurut prestasi kerja yang disebut juga dengan upah sistem hasil. Dalam sistem ini, sedikit banyaknya upah yang diterima tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu.
2. Sistem waktu yaitu besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu hingga bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Sistem kontrak yaitu besarnya upah didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Dalam sistem ini, biasanya dicantumkan ketentuan mengenai konsekuensi jika pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan surat kontrak perjanjian.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji

Suatu perusahaan dalam menghadapi masalah pemberian gaji tenaga kerja perlu diperhatikan hal-hal apa saja yang mempengaruhi tinggi rendahnya pemberian gaji. Di antara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji seseorang dapat dikira-kira atau ditentukan oleh faktor-faktor antara lain :

1. Jenis profesi

Gaji seorang engineer (tehnis) akan berbeda dengan gaji seorang lawyer (hukum) . Dalam satu perusahaan minyak, sesama fresh graduate bisa jadi gaji *engineer* akan berbeda dengan gajinya orang *finance*. Namun di “lawfirm”, atau lembaga bantuan hukum bisa saja gajinya lawyer (ahli hukum) akan jauh lebih besar dibanding *finance* (keuangan). Hanya saja bisa terbalik ketika di perbankan.

2. Posisi dalam perusahaan

Posisi ini bisa berbagai macam cara pandangnya. Misalnya manajerial vs bukan manager (teknikal). Dalam banyak perusahaan posisi manajer biasanya mendapatkan porsi gaji dan fasilitas (benefit) yang lebih karena keputusannya dianggap lebih mempengaruhi jalannya (untung-rugi) perusahaan. Namun dalam perusahaan moderen sekarang sudah lain bisa saja berbeda. Perusahaan-perusahaan berbasis teknologi kebanyakan sudah menghargai para profesionalnya. Gaji seorang manajer engineering bisa saja hampir sama dengan konsultan engineer-nya. Posisi ini bisa juga dalam artian departemen atau bagian. Ada bagian-bagian dalam sebuah perusahaan yang rata-rata pekerjanya bergaji lebih walaupun dalam skala yang sama.

3. Jenis industri/usaha

Setiap industri juga memiliki struktur penggajian yang berbeda. Setiap jenis usaha memiliki rentang gaji yang berbeda-beda. Hal ini akan sesuai dengan skala pekerjaannya. Waktu yang diperlukan seseorang, tanggung jawabnya, dan besarnya pengaruh keputusan berdasarkan hasil kerjanya. Di industri migas keputusan seorang finance manager mungkin berbeda dengan keputusan geologi manager nya. Namun seorang yang berpengalaman 10 tahun sebagai geologist tidak sama dengan ahli ekonom di bank tersebut, walaupun pengalamannya sama-sama 10 tahun, kan ?

4. Lama kerja (pengalaman)

Jelas semakin lama pengalaman kerjanya akan semakin tinggi nilai jual seseorang. Namun yang perlu diperhatikan bila anda seorang recruiter ketika

membaca pengalaman kerja. Menggambar design mobil lengkap, mungkin memerlukan waktu 1 tahun. Ketika seseorang berpengalaman kerja selama 10 tahun dimana selama 5 tahun hanya menggambar kursinya saja. Apakah disebut berpengalaman 10 tahun mendesign mobil ?

5. Lokasi bekerja

Bekerja di luar kantor seringkali terkesan bekerja fisik yang keras, dan sedikit memerlukan otak. Dimana akhirnya sering terlihat pekerja di luar kantor posisinya lebih rendah dari yang duduk manis di kantor. Dengan demikian pekerja kantor akan memiliki gaji lebih besar ketimbang pekerja di luar kantor. Namun dalam industri tertentu salah satunya migas justru yang bekerja di luar kantor seringkali mendapatkan fasilitas khusus sebagai pengganti kenyamanan bekerja di kantor. Ada yang disebut “Field Allowance” ada yang menyebutkan “Out of town allowance”. Allowance atau tunjangan tambahan ini tidak sama di setiap daerah. Ada yang memberikan dalam bentuk prosentase dari gaji, ada pula yang fixed.

6. Status pekerja

Status pekerjaan ini dapat sebagai pegawai tetap, pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT), ada pula pegawai dari kontraktor (consultant). Pegawai kontrakan level dibawah (non-staff) ini biasanya gajinya lebih kecil dibanding pegawai tetapnya. Namun untuk level staff keatas seringkali justru yang pekerja kontrak bergaji lebih besar ketimbang pegawai tetapnya.

2.2.4. Syarat Sistem penggajian

Dalam sistem gaji dapat dikatakan sehat, jika gaji tersebut besarnya cukup memadai bagi pegawai. Dengan kata lain sistem gaji yang sehat tidak dapat terwujud tanpa dukungan gaji yang baik pula. Adapun tentang syarat sistem gaji yang baik:

1. Bersifat Menarik/ Atraktif

Sistem penggajian sebaiknya bersifat atraktif, agar menarik bagi orang luar untuk memasuki perusahaan yang memiliki kebijakan tersebut.

2. Bersifat Kompetitif

Sistem penggajian juga harus bersifat kompetitif agar bisa bersaing dengan perusahaan sejenis atau perusahaan lain yang berada di dalam lingkungannya.

3. Harus dirasakan Adil

Sistem penggajian harus dapat dirasakan adil bagi semua karyawan, dimana pekerjaan yang memang berat menerima imbalan lebih dibandingkan dengan pekerjaan yang ringan.

4. Bersifat Motivatif

Sistem penggajian harus bersifat motivatif agar karyawan merasa adanya suatu rangsangan untuk memacu prestasi kerjanya karena adanya nilai imbalan yang sesuai.

Penjelasan:

- Sistem penggajian yang kompetitif (*External Equity*) dapat dilakukan dengan perusahaan mengadakan survei penggajian (*salary survey*) di pasaran tenaga kerja secara berkala.

- Sistem penggajian harus dirasakan adil bagi karyawan (*Internal Equity*). Untuk itu setiap jabatan harus memiliki bobot/nilai jabatan menurut suatu aturan tertentu dan diantara jabatan yang satu dengan yang lainnya dapat dibandingkan bobot/nilai jabatannya. Sehubungan dengan hal ini maka perusahaan harus memiliki suatu sistem evaluasi jabatan, dimana setiap jabatan harus memiliki uraian jabatan yang baik agar dapat dievaluasi dengan sistem yang ada. Hasil bobot/nilai jabatan yang diperoleh, dipergunakan untuk menentukan tingkat gaji dari jabatan-jabatan yang ada.
- Sistem penggajian harus bersifat motivatif, untuk itu harus diberikan kepastian kepada karyawan bahwa: terdapat korelasi antara prestasi kerja karyawan dengan kenaikan gaji.

2.2.5 Pengertian Insentif

Ditinjau secara teoritis mengenai pemberian insentif dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, terlebih dahulu kita lihat pendapat beberapa ahli tentang insentif, yaitu antara lain :

Menurut Hasibuan, (2008:117). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara, (2009:89). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi

dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Gary Dessler dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Agus Dharma dapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standard yang dibutuhkan atau ditentukan (Veithzal Rivai, 2008:362), sedangkan Henry Simamora (2006:445) berpendapat bahwa insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

2.2.6. Tujuan Pemberian Insentif :

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93). Secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.

2)Bekerja lebih disiplin.

3)Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.

2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang

3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.2.7. Jenis/Tipe Insentif :

Jenis - jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2007 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah : Insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

- Bonus
- Komisi
- Pembagian laba
- Kompensasi yang ditangguhkan
- Bantuan hari tua

Insentif Non-material Dapat diberikan dalam bentuk :

- Jaminan sosial

- Pemberian piagam penghargaan
- Pemberian promosi
- Pemberian pujian lisan atau tulisan.

2.2.8. Proses pemberian insentif :

Proses pemberian insentif oleh Gary Dessler(2008:155) dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Agus Dharmadapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain :

1. Pastikan bahwa usaha dan imbalan langsung terkait. Insentif dapat memotivasi pegawai jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan pendapatan yang disediakan, oleh karena itu program insentif hendaklah menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan kinerja mereka. Pegawai harus berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.
2. Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah di kalkulasi oleh pegawai para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung pendapatan yang bakal diterima dalam berbagai level upaya dengan melihat kaitan antara upaya dengan pendapatan. Oleh karena itu program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah di kalkulasi.
3. Tetapkanlah standar yang efektif Standar yang mendasari pemberian insentif ini sebaiknya efektif, dimana standar dipandang sebagai hal yang wajar oleh

pegawai. Standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil 50-50 dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini dipandang lebih efektif.

4. Jaminlah standar anda Dewasa ini, para pegawai sering curiga bahwa upaya yang melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi di atas standar. Sehingga mengakibatkan program insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk memandang standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai anda begitu rencana itu operasional.
5. Jaminlah suatu tarif pokok per jam terutama bagi pegawai pabrik, pihak perusahaan disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi pegawai, baik dalam per jam, hari, bulan dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh suatu upah minimum yang terjamin.

2.2.9. Syarat Pemberian Insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif

Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.

3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

2.2.10. Pengertian Kinerja Karyawan

Bagi setiap pengusaha pada dasarnya kinerja selalu menjadi pemikiran utama, karena mencakup sikap mental patriotik yang mengandung harapan di hari depan secara optimis, dengan berakar pada keyakinan diri. Masalah kinerja sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai karyawan. Dan dalam penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan terletak pada diri karyawan itu sendiri. Dalam kaitan dengan pengertian kinerja, maka penulis akan kemukakan pendapat dari beberapa ahli antara lain:

Menurut Sulistiyani (2003 : 223) “ merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2003 : 223) “menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Menurut Veitzhal (2009 : 309) “Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah

pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (Effor), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil”.

Fahmi (2010 : 20)“ definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Supriyono (2010 : 281) “ Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu “.

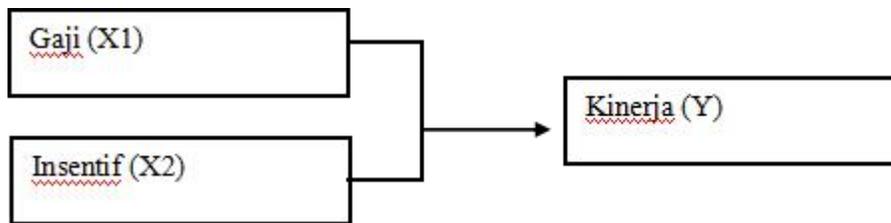
Menurut Mas’ud (2004:213) “ Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Anwar (2007 : 9) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “.

Dengan demikian berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sama yaitu jumlah produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan dari aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, baik perjam, perhari, ataupun perbulan dengan memperhatikan situasi, kondisi, serta kualitas dari keluaran tersebut.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Sugiono (2008:93) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum jawaban yang empirik. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga gaji karyawan yang diterapkan HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.
2. Diduga insentif yang diterapkan HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.

3. Diduga gaji dan insentif yang diterapkan HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.