

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁹

Hal senada oleh Mutiara S. Panggabean, yang menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.¹⁰

Sedangkan menurut Moehariono pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di

⁹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. (Bandung : PT. Rosda Karya. 2011),89

¹⁰ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), 77.

berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mengarahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.¹¹

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

2. Jenis-jenis Insentif

Ada tiga jenis insentif yang dikenal yaitu :

1. Financial Incentive, adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar atau produksi yang melebihi target), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).
2. Non-Financial Incentive, yaitu tersedianya hiburan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan agar dapat menjalankan tugas-tugas

¹¹Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2012), 259

yang dibebankan dan berguna untuk meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya. Suatu pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹²

Bagi mayoritas anggota organisasi menginginkan agar suatu organisasi dapat menetapkan suatu kebijakan yang tepat untuk dapat menciptakan keharmonisan hubungan antar manajemen dengan pemangku pekerjaan. Kebijakan organisasional akan menghasilkan pengambilan keputusan yang efektif jika pemberi kerja memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja. Adapun hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, pengakuan atas prestasi dan sebagainya.¹³

3. Social Incentive, yaitu cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja. Pada sifat manusia terdapat jiwa saling tolong-menolong sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia. Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia yang menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak karyawan yang mengundurkan diri karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk

¹² I Komang Ardana at al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 91

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), 304

kelompok atau tim kerja sama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴

3. Sistem Insentif

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian ada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok.

a. Sistem insentif tingkat individual

1. Piecework

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil perkerjaannya yang dinyatakan dalam unit produksi. Jika pada satu kurun waktu tertentu, misalnya satu hari atau satu minggu, satu kelompok kerja dapat menghasilkan sejumlah unit produksi, penghasilan setiap karyawan dihitung atas dasar jumlah unit yang mereka hasilkan. Dasar perhitungannya ialah bahwa

¹⁴*ibid.*,305

makin banyak unit produksi yang mereka hasilkan, makin tinggi pula insentif yang di terimanya.¹⁵

2. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, maka karyawan akan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang telah ditentukan. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.¹⁶

¹⁵ Sondang P. Siagian. MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2000), 268

¹⁶ *ibid.*, 269

3. Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. *Pertama*, para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena hasil keberhasilan melaksanakan tugas. *Kedua*, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan tertentu seperti penjualan sepeda motor dll.

4. Kurva “Kematangan”

Dikhususkan untuk tenaga kerja atau karyawan yang menggunakan fikiran dalam bekerja yaitu dalam bidang jasa seperti guru, doktor, dosen dll, cara memberikan insentif kepada mereka yaitu menggunakan kurva kematangan atau maturity curve. Dalam praktek penggunaan kurva ini berarti bahwa apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai ke tingkat yang lebih tinggi lagi, maka dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja normal, maka diberikan insentif tertentu. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja mereka terus meningkat.

5. Insentif Bagi Eksekutif

Eksekutif disini yang dimaksud adalah para karyawan yang lebih senior misalnya manajer ataupun pimpinan karyawan, bentuk insentif nya juga beraneka ragam tergantung eksekutifnya. Bila eksekutifnya relative muda sangat mungkin membutuhkan insentif finansial berupa bonus tunai karena penghasilan ekstra itu mereka butuhkan untuk membiayai keluarga. Dan sebaliknya jika eksekutifnya relative tua maka insentif yang diberikan yaitu jaminan kesehatan atau asuransi karena dapat menjamin kehidupan keluarganya dan juga dirinya.¹⁷

4. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan, sedangkan semangat kerja adalah iklim atau suasana dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalani dalam golongan para karyawan yang samasama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai perusahaan, selain itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam pekerjaannya.

¹⁷*ibid.*,270,271

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :¹⁸

a) Bagi perusahaan :

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan meningkat.

b) Bagi karyawan:

1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan di terimanya pembayaran diluar gaji pokok.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka

¹⁸ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), 89.

akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat untuk meningkatkan motivasi karyawan yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

5. Indikator Insentif

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif antara lain:

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

e. Keadilan dan Kelayakan

1. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh

spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

1. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi, berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.¹⁹

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Jusuf Husein loyalitas adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang

¹⁹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya, tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya

Menurut Sudimin loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan menurut Flippo loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.²⁰

Dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga perusahaan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan, pencapaian, dan perilaku terbaik.

2. Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan

²⁰Dedy Sumardhan, St, "*Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan*", (Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2014).

Menurut Poerwopoespito karyawan yang loyal memiliki ciri-ciri sebagai berikut :²¹

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negara pun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

²¹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 103.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan

Suasanan yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena mereka lah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :²²

a) Taat pada peraturan

Setiap kebijakanyang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baikintern maupun ekstern.

b) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d) Rasa memiliki

²²Vannecia Marchelle Soegandhi, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim”, (Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1, Universitas Kristen Petra, 2013)

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Flippo, faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya :²³

a. Insentif

²³*Ibid.*, Dedy Sumardhan, St, 15

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

b. Komunikasi yang efektif

Komunikasi dikatakan efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan.

c. Tempat kerja yang nyaman

Loyalitas karyawan akan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada didalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan.

d. Partisipasi kerja

Bekerja di dalam sebuah tim dapat dikatakan memiliki banyak kegunaan dan manfaat. Diantara keuntungan bekerja di dalam tim adalah kemungkinan pembagian beban kerja dengan anggota tim yang lain, kesempatan untuk memberi dan menerima dukungan serta feedback, dan bahkan faktanya bahwa sebuah pekerjaan akan

lebih dapat diselesaikan dengan sukses dengan bantuan dari kelompok atau individual yang lebih luas.

e. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut Bannet pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan menurut konsep Siswanto adalah:²⁴

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancarkan dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

b. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Kesanggupan karyawan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan penjelasan tentang

²⁴Aflah Zakinov, *Hubungan Gaya Kepemimpinan General Manager Dengan Loyalitas Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang*, *Jurnal RAP UNP*, Vol.5 No.2, (November, 2014),111.

keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai orang-orang individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antara pribadi. Hubungan pribadi ini meliputi: hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan/karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang

dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

C. Hubungan Insentif dengan Loyalitas Karyawan

Insentif, baik insentif finansial maupun insentif non finansial, mempunyai hubungan yang sangat erat dengan loyalitas kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan segala kemampuan untuk perusahaan tempat bekerja sehingga karyawan berusaha secara maksimal untuk membela perusahaan sebagai bentuk loyalitas kerja mereka. Bentuk pembelaan terhadap perusahaan ini bisa dalam bentuk kinerja yang meningkat.

Hariandja, menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada (loyalitas), dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Menurut yang dikemukakan oleh Panggabean, bahwa: "Pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi pegawai". Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun

non finansial sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kesetiaan pada perusahaan.²⁵

D. Pandangan Islam tentang Insentif Kerja dan Loyalitas Karyawan

1. Insentif dalam Islam

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواهُ ابن ماجه)

Artinya:

“Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya (HR. Ibnu Majah, shahih)”

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja

²⁵Fauzan Akbar, “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru”, (Jurnal JOM FISIP Vol. 4 No. 1, Universitas Riau, 2017)

karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.²⁶

Selain itu juga dijelaskan dalam QS An- Najm (53): 39-40.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (٤٠)

Terjemahnya

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya”.

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna.²⁷

2. Loyalitas karyawan dalam Islam

Sebenarnya dalam Islam, masalah loyalitas karyawan sangat berkait erat dengan hubungan karyawan dengan majikannya. Secara umumnya hubungan majikan dan karyawan dalam syariat Islam terikat dalam satu acuan yang disebut *hablum minan nas* (hubungan

²⁶Maziah, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar", (Jurnal LAA MAISYIR, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017)

²⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati. 2002), 433

sesama manusia) yang wajib dijaga oleh kedua-dua pihak. Menurut Islam kesempurnaan hubungan antara sesama manusia hanya akan lahir setelah manusia tersebut sempurna hubungannya dengan Allah SWT (hablum minallah).

Maksudnya, tidak akan menjadi baik dan sempurna hubungan manusia dengan sesama manusia melainkan apabila mereka menyempurnakan hubungan dengan Allah SWT. Dan begitulah sebaliknya tidak akan menjadi baik dan sempurna hubungan manusia dengan Allah SWT jika mereka tidak menjaga hubungan dengan sesama manusia. Pengabaian terhadap hubungan kemanusiaan dan persaudaraan sejangat itu hanya akan mengundang kemurkaan Allah SWT, seperti yang difirmankan-Nya dalam QS. Ali Imran (3) : 112²⁸

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ أَيْنَ مَا تُوَفُّوْا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ
مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ^{٢٨}
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ
حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ (١١٢)

Artinya :*“Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para*

²⁸ M.Quraish Shihab, *Wawasan al Qur'an* (Jakarta : Mizan.2001),322

nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas”

Dari hubungan antara majikan dan karyawan dalam hal loyalitas maka ditarik kesimpulan, loyalitas karyawan adalah sesuatu yang patut dimiliki oleh perusahaan, termasuk perusahaan Islam demi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hal ini bermakna Barat dan Islam meyakini bahwa loyalitas karyawan itu memang diperlukan. Walau bagaimanapun ketika akan merangkainya menjadi konsep atau teori, maka akan terdapat perbedaan. Perbedaan itu terletak pada falsafah dan tasawur konsep loyalitas karyawan. Teori loyalitas karyawan barat dipengaruhi oleh budaya dan nilai yang tumbuh di barat. Sehingga konsep loyalitas karyawan barat menjadi tidak sesuai diamalkan sepenuhnya dalam pengamalan perusahaan Islam.²⁹

²⁹Ridwan Nurdin, *Loyalitas Pekerja Perbankan Islam Di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan Di Tempat Kerja* (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Volume 3 Nomor 1, Maret 2017)