

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai berbagai pengertian dan uraian-uraian yang berkaitan dengan Insentif, Tunjangan, Pelayanan serta Semangat Kerja.

2.1.1 Insentif

Insentif dapat didefinisikan sebagai balas jasa atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang menghasilkan output melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan salah satu upaya perusahaan untuk merangsang karyawan agar karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan output melebihi standar. Pada prinsipnya, pemberian insentif menguntungkan perusahaan dan juga karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya gairah yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif merupakan salah satu nilai tambah materi guna memenuhi kebutuhannya.

Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, di bawah ini penulis mengutip beberapa pendapat ahli yang mengemukakan pengertian dari insentif.

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2018: 183) “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya”.

Menurut Menurut Kasmir (2016: 247) “Insentif merupakan upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016: 238) “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai”.

Dari pendapat para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa insentif merupakan balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai sebagai upaya untuk mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Mutiara S.P (2018: 93) menjelaskan “Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin

bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

2.1.1.3 Jenis-jenis Insentif

Hasibuan (2018: 184), mengelompokkan insentif kedalam 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Insentif Materiil atau Financial

Insentif *materiil* atau *financial* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif Non-materiil atau Non-financial

Insentif *non-materiil* atau *non-financial* adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat terukur.

3. Insentif Social

Insentif *social* adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

2.1.1.4 Indikator-indikator Insentif

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016: 240), metode dan sistem insentif dapat berhasil dengan baik jika organisasi memerhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pembayaran hendaknya menggunakan sistem sederhana yang mudah dipahami oleh pegawai;
2. Insentif yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut;
3. Organisasi membayar dalam kurun waktu secepat mungkin;

4. Standar kerja yang ditetapkan untuk memperoleh insentif hendaknya dipahami dengan baik dan mampu dilaksanakan dengan baik oleh organisasi.

2.1.2 Tunjangan dan Pelayanan

Balas jasa tidak langsung yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian tunjangan-tunjangan dan pelayanan-pelayanan merupakan suatu strategi yang dirancang perusahaan guna menutupi atau memenuhi kebutuhan ekstra tenaga kerja, memberikan kepastian masa depan kepada tenaga kerja dengan maksud menumbuhkan ketenangan dan kepuasan kerja yang mampu menambah semangat kerja dari setiap tenaga kerja atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan dan Pelayanan

Menurut Hasibuan (2018: 187), bahwa: “Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Menurut Edy Soeryatno Soegito (2019: 152) “Pelayanan (*service*) adalah setiap kegiatan atau manfaat yang dapat diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik.

Dale Yoder dalam Hasibuan (2018: 186) membagi pengertian program kesejahteraan menjadi dua, yaitu:

- a. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

- b. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawaian, kesenian, olahraga, dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa tunjangan dan pelayanan adalah penghargaan-penghargaan atau jasa-jasa atau dapat dipandang sebagai uang bantuan yang bermanfaat, melindungi dan melengkapi gaji pokok yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Tunjangan dan Pelayanan

Menurut Hasibuan (2018: 187) “tunjangan-tunjangan dan pelayanan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah”.

Tujuan dari pemberian tunjangan dan pelayanan menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan;
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan karyawan beserta keluarganya;
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan;
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan;
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan;
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan;

8. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia;
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan;
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

2.1.2.3 Jenis-jenis Tunjangan dan Pelayanan

Jenis-jenis program kesejahteraan (*benefits and services*) yang diberikan adalah *financial* dan *non financial* yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian program kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan (*benefits and services*) harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan (Hasibuan, 2018: 187-188).

Adapun jenis-jenis tunjangan dan pelayanan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 188) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 1 Jenis-jenis Tunjangan dan Pelayanan

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pension	Mushala/masjid	Puskesmas/dokter
2.	Uang makan	Kafeteria	Jemputan karyawan
3.	Uang transportasi	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Uang lebaran/natal	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus/gratifikasi	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6.	Uang suka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7.	Pakaian dinas	Koperasi dan took	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Sumber: Hasibuan (2018: 188)

2.1.2.4 Indikator Tunjangan dan Pelayanan

Menurut Hasibuan (2018: 184) ada beberapa indikator program kesejahteraan, yaitu sebagai berikut:

1. Cakupannya luas

Artinya bahwa program kesejahteraan tersebut dapat dinikmati oleh seluruh karyawan.

2. Dihitung dan dikelola dengan bijak

Biaya program kesejahteraan hendaknya dapat dihitung sesuai kebijakan yang jelas dan realistis.

3. Menarik dan mempertahankan karyawan

Program kesejahteraan haruslah memberi antusiasme atau gairah para karyawannya dan membuat nyaman para karyawan, sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

4. Meringankan beban finansial karyawan

Dengan adanya program kesejahteraan berupa pemberian tunjangan diharapkan dapat mengurangi beban kebutuhan karyawan.

5. Memuaskan kebutuhan

Program kesejahteraan yang diberikan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

6. Perasaan nyaman

Perasaan nyaman ini merupakan suatu bentuk bahwa fasilitas atau pelayanan yang diberikan memiliki nilai dan bermanfaat bagi karyawan.

7. Terjamin

Dengan adanya program kesejahteraan, diharapkan dapat memberikan kenikmatan kepada karyawan sehingga menghilangkan perasaan tidak aman.

2.1.3 Semangat Kerja

Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja karyawan dalam perusahaan maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti ketidakhadiran, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai di kantor, berlama-lama di kantin, berlama-lama merokok di area smoking, tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai dan lain-lain yang semuanya itu akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Anaroga dalam Busro (2018: 326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.

Menurut Siswanto dalam Busro (2018: 326), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan perilaku individu maupun kelompok yang menimbulkan rasa senang untuk melakukan pekerjaan lebih giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Makmur dalam Busro (2018: 329), faktor-faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah. Seorang ahli teknik sipil, karena di kantor tidak ada bagian yang berkaitan, maka ditempatkan di bagian evaluasi kegiatan. Menurut pimpinan, tugas tersebut pada dasarnya sangat dekat dan bersinggungan antara ilmu yang dipelajari dan tugas yang diberikan. Tetapi menurut karyawan, tugas tersebut masih sangat jauh dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga semangat kerja mereka rendah.
2. Faktor pendapatan (gaji atau upah, insentif, bonus, dan pendapatan resmi lainnya). Pendapatan yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang. Pendapatan bukan saja apa yang diterima setiap awal bulan atau akhir pekan (bagi tenaga kerja yang dibayar mingguan), tetapi semua pendapatan yang diperoleh dari perusahaan baik finansial, semifinansial, maupun nonfinansial. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh semakin tinggi pula semangat kerja karyawan tersebut dan sebaliknya.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja. Semakin penting pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi semakin disukai banyak orang, dan semakin meningkatkan

semangat kerja bagi siapa saja yang menduduki bagian itu, misalnya bagian keuangan, bagian SDM, dan bagian sarpras.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja. Semakin tinggi penghargaan yang diterima oleh seseorang semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut.
5. Tujuan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai tujuan yang mulia, menyangkut hajat orang banyak, dan berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup perusahaan, akan dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.3.3 Hal-hal Yang Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Busro (2018: 330) beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian insentif baik materi maupun nonmateri, antara lain:

1. Gaji, insentif, tunjangan, bonus, hadiah, fasilitas yang sesuai dengan beban voluse, risiko pekerjaan;
2. Kebutuhan rohani, safari keagamaan, umroh, dan tempat ibadah yang nyaman;
3. Suasana kerja yang santai;
4. Peningkatan harga diri karyawan;
5. Kesesuaian tempat kerja karyawan dengan kompetensi yang dimiliki;
6. Kesempatan untuk berprestasi;
7. Perasaan aman menghadapi masa depan;
8. Loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi;

9. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi;
10. Kejelasan pemberian insentif; dan
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Makmur dalam Busro (2018: 330), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1. Absensi, karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut. Waktu yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan

untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama. Dalam praktiknya, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Catur Bagus Purnama, Farhanuddin Jamanie, Heryono Susilo Utomo (2019) “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda”	Terdapat pengaruh insentif terhadap semangat kerja	eJournal Pemerintahan Integratif, 2019, 7 (3): 369-379 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id 2019	Tidak terdapat variabel tunjangan (X ₂) dan pelayanan (X ₃)	Terdapat variabel insentif (X ₁) dan semangat kerja (Y)
2.	Dedek Kurniasi, Nur'ain Harahap (2021) “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang”	Insentif dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja	Jurnalpatron institute.org/index.php/jurpem Volume 1, Issue 1, 2021	Tidak terdapat variabel pelayanan (X ₃)	Terdapat variabel insentif (X ₁), tunjangan (X ₂) dan semangat kerja (Y)
3	Astiningrum Oktavia (2021) “Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk”	Tunjangan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Otonomi Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021	Tidak terdapat variabel insentif (X ₁) dan semangat kerja (Y)	Terdapat variabel tunjangan (X ₂) dan pelayanan (X ₃)
4.	Boy Sampurno, Sumadi, Toni Herlambang (2020) “Pengaruh	Terdapat pengaruh tunjangan, insentif	JSMBI Vol. 10 No. 2 Desember	Tidak terdapat variabel	Terdapat variabel insentif (X ₁) tunjangan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember”	terhadap motivasi kerja	Hal. 194-205. 2020	pelayanan (X ₃)	(X ₂) dan semangat kerja (Y)
5.	Sarmauli Silalahi, Martua Sitorus (2018) “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan”	Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Journal of Management Science (JMAS) Volume 1 No 4. October 2018, pp 98-104e-ISSN: 2684-9747 http://e-xsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS	Tidak terdapat variabel insentif (X ₁) dan pelayanan (X ₃)	Terdapat variabel tunjangan (X ₂) dan semangat kerja (Y)
6.	Sri Mulyani (2018) “Pengaruh Pelayanan Kesejahteraan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”	Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja	Jurnal Ilmiah Skylandsea ISSN: 2614-5154 Volume 2 No. 2 Juli 2018	Tidak terdapat variabel insentif (X ₁) dan tunjangan (X ₂)	Terdapat variabel pelayanan (X ₃) dan semangat kerja (Y)
7.	Agustin Riyan Pratiwi, Febi Firgiyani (2021) “Pengaruh Motivasi, Tunjangan dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja”	Terdapat pengaruh antara tunjangan dan fasilitas pelayanan terhadap semangat kerja	Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) E-ISSN : 2775-572X Volume 1 Nomor 1 Februari 2021	Tidak terdapat variabel insentif (X ₁)	Terdapat variabel tunjangan (X ₂) pelayanan (X ₃) dan semangat kerja (Y)
8.	Ni Luh Sri Widani (2018) “Pengaruh Kompensasi dan	Kompensasi berpengaruh	p-ISSN : 2599-1418 Jurnal Pendidikan	Tidak terdapat variabel insentif	Terdapat variabel semangat kerja (Y)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort”	signifikan terhadap semangat kerja	Ekonomi Undiksha e-ISSN : 2599-1426 Volume 10 No. 1 Tahun 2018	(X ₁), tunjangan (X ₂) dan pelayanan (X ₃)	
9.	<i>Budi Harsono</i> (2019) “Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur”	Insentif berpengaruh terhadap semangat kerja	ejurnal.untag. Vol. 2, No. 2, 2018	Tidak terdapat variabel tunjangan (X ₂) dan pelayanan (X ₃)	Terdapat variabel insentif (X ₁) dan semangat kerja (Y)
10.	Maria Magdalena Minarsih, Tiara Nove Ria (2021) “Pengaruh Reward, Punishment dan Insentif Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus PT Semarang Garment)”	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja	Majalah Inspiratif, Volume 7 Nomor 13, Juli 2021	Tidak terdapat variabel tunjangan (X ₂) dan pelayanan (X ₃)	Terdapat variabel insentif (X ₁) dan semangat kerja (Y)
11.	Ismawati, Intan Komalasari (2022) “Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar)”	Fasilitas pelayanan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja	Samalewa Volume 2, Nomor 1, Juni 2022 e-ISSN: 2807-5900	Tidak terdapat variabel insentif (X ₁), dan Semangat kerja (Y)	Terdapat variabel pelayanan (X ₃)
12.	Achmad Mutahir, Ujjianto, M. Zaid Abdurrakhman (2021) “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	45 Kindai, Vol 17, Nomor 1, Halaman 044-054	Tidak terdapat variabel tunjangan (X ₁), pelayanan (X ₂)	Terdapat variabel insentif (X ₁), dan semangat kerja (Y)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Barito Selatan”				

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sudah selayaknya mendapatkan perhatian khusus dan dikelola dengan baik agar karyawan dapat bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan *Fashion Mnodaymorning* Kota Tasikmalaya dalam pengelolaan sumber daya manusia nya berupaya untuk terus menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawannya karena apabil semangat kerja karyawan meningkat, maka hasil yang akan dicapai oleh karyawan juga akan meningkat, dan hal tersebut akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu strategi yang dilakukan perusahaan adalah dengan mengadakan pemberian insentif, tunjangan dan pelayanan bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2018: 183) “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya”. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018: 240), metode dan sistem insentif memiliki indikator-indikator sebagai berikut: (1) sederhana; (2) meningkatkan kinerja; (3) dibayar secepat mungkin; (4) dapat dipahami dan mampu dilaksanakan.

Selain pemberian insentif, pemberian tunjangan-tunjangan dan pelayanan pelayanan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan”. Menurut Mutiara S.P (2018: 132) “tunjangan-tunjangan (*benefits*) dan pelayanan-pelayanan

(*services*) adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019: 184) ada beberapa indikator dari pemberian tunjangan dan pelayanan, yaitu (1) Cakupannya luas, (2) Dihitung dan dikelola dengan bijak, (3) Menarik dan mempertahankan karyawan, (4) Meringankan beban finansial karyawan; (5) Memuaskan kebutuhan; (6) Perasaan nyaman; (7) Terjamin.

Menurut Muhammad Busro (2018: 326) “semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Menurut Makmur dalam Busro (2018: 330), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu: (1) Absensi; (2) Kerja sama; (3) Kepuasan kerja; (4) Kedisiplinan.

Dengan adanya program insentif dalam perusahaan, karyawan akan bersemangat untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja standar dan menghasilkan output lebih dari biasanya. Dalam penelitian terdahulu menurut Catur Bagus Purnama, dkk (2019) menyatakan insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kemudian dengan adanya pemberian tunjangan-tunjangan dan pelayanan-pelayanan yang diberikan dengan baik diluar gaji pokok yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan, akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja karena tunjangan akan membantu memenuhi kebutuhan karyawan dan pelayanan akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga mereka

akan bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam penelitian terdahulu Agustin Riyan Pratiwi, Febi Firgiyani (2021) menyatakan bahwa tunjangan dan pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa insentif, tunjangan, dan pelayanan merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, maka dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan pemberian insentif dan pengoptimalan pemberian tunjangan serta pelayanan bagi karyawan guna meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka ditarik hipotesis penelitian yaitu: **Terdapat pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelayanan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan *Fashion Mondaymorning* Kota Tasikmalaya.**