

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, perkembangan ekonomi semakin lama semakin pesat. Banyak pelaku bisnis yang saat ini bermunculan dari segala bidang industri. Hal ini menunjukkan bahwa, sudah adanya pergeseran paradigma yang dulunya bersifat konsumtif, makin lama bergerak menuju ke arah yang produktif. Dengan adanya perubahan pola produktif ini akan menimbulkan beberapa dampak yang bisa mempengaruhi perekonomian negara. Misalnya, dengan membangun sebuah bisnis di perusahaan, akan mengurangi tingkat pengangguran apabila karyawan tersebut dipekerjakan. Dengan adanya pengurangan pengangguran, tentunya hal ini akan membuat angka kemiskinan makin lama makin menurun.

Dalam hal ini, kehadiran seorang karyawan bisa menjadi salah satu faktor kunci utama dari keberhasilan sebuah perusahaan. Kehadiran karyawan dalam sebuah perusahaan akan memberi kontribusi yang cukup signifikan dalam perusahaan, apalagi jika perusahaan tersebut bergerak dalam bidang produk (penghasil barang). Dengan adanya karyawan, mereka akan mengolah bahan baku produksi menjadi sesuatu yang bisa dikonsumsi oleh masyarakat banyak. Bahan baku tersebut tidak akan memiliki nilai ekonomis tanpa adanya sebuah pengolahan yang dalam hal ini dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam sebuah perusahaan tentunya juga menginginkan para

karyawannya bekerja secara maksimal dalam artian memiliki kinerja yang baik.

Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggungjawab yang telah di berikan.¹ Dalam sebuah perusahaan, tentunya kinerja karyawan adalah sesuatu yang penting. Kinerja disini akan menentukan kualitas dari sumberdaya manusia itu sendiri.

Menurut Busro, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.
2. Faktor eksternal antara lain: kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.²

Namun, permasalahan yang sering terjadi dalam sebuah industri dalam mempekerjakan seorang karyawan adalah dari segi keaktifan karyawan tersebut. Keaktifan karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Dengan adanya hal tersebut, maka para pimpinan harus mempunyai cara untuk memberikan dorongan agar para karyawan bisa memiliki keaktifan yang lebih dan juga memiliki semangat kerja yang baik yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu tindaklanjut atau upaya yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja

¹ Anwar Prabu Mangkunegara & Susan Sandiasih (ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet.11*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 67

² Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1*, (Jakarta: PRENAMEDIA GROUP, 2018), hal. 95

pada karyawan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan tersebut juga akan berimbas pada *output* yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan eksternal. Dari peneliti hanya mengambil dua faktor eksternal yang dirasa paling utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor dari segi kompensasi dan lingkungan kerja. Faktor internal diatas meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Dari ke 4 macam jenis tersebut, bisa di *cover*, dengan adanya sebuah kompensasi. Kemampuan, disiplin, kepuasan dan motivasi akan bisa dirangsang dengan adanya sebuah kompensasi. Karena dengan adanya kompensasi, kinerja akan menjadi lebih produktif dibanding dengan hanya mengandalkan upah atau gaji. Dengan adanya kompensasi, kemampuan dari karyawan akan semakin terasah dan tentunya akan mendorong tercapainya kinerja yang produktif. Sedangkan disiplin, motivasi kerja akan tumbuh dengan sendirinya setelah dirangsang dengan pemberian kompensasi, dan tentunya dari 3 aspek diatas akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi seorang karyawan. Jadi, kompensasi sangat diperlukan untuk merangsang kinerja karyawan dan membuat kinerja menjadi lebih produktif. Tanpa adanya kompensasi, karyawan akan bekerja dengan alakadarnya karena memiliki anggapan yang terpenting pekerjaan tersebut selesai.

Berdasarkan pemaparan diatas dari segi internal, peneliti menekankan dalam variabel kompensasi. Sedangkan untuk segi eksternal,

peneliti menekankan dalam variabel lingkungan kerja. Faktor kedua adalah dari segi eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut. Dalam perusahaan tentunya memiliki manajer atau pihak yang mengurus keberlangsungan perusahaannya, dan hal ini tentunya terdapat cara atau gaya yang dilakukan seorang pemimpin (manajer) mengatasi dan mengurus segala yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Dari segi kepemimpinan tersebut akan menciptakan sebuah sistem manajemen yang hal ini akan menjadi satu kesatuan dalam menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat kinerja lebih produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan merasa tidak betah di perusahaan tersebut, dengan banyaknya tanggungjawab dan dari segi manajemen yang dirasa terlalu berat. Jadi lingkungan kerja sangat penting dan berpengaruh agar karyawan menjadi betah dan waktunya dalam bekerja bisa dimanfaatkan dengan baik, dan tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri.

Terdapat beberapa macam atau jenis kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawannya, antara lain:³

1. Imbalan ekstrinsik, meliputi: gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, dll.
2. Imbalan intrinsik, meliputi: kelangsungan pekerjaan, jenjang karir, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dll.

³ Rieza Firdian Rafsandjani, *Pengantar Bisnis bagi Pemula*, (Malang: CV. Kautsar Abadi, 2017), hal. 116

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada pemberian kompensasi berupa insentif.

Berikut merupakan data produksi karyawan selama 5 bulan terakhir. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat seberapa baik kinerja karyawan selama 5 bulan terakhir di tahun 2018.⁴

Tabel 1.1

Data produksi home industri HSV. Kacang Bawang

Produksi (Bulan)	Jumlah Produksi (Kg)
Mei	2.622,8
Juni	1.898,04
Juli	2.241,45
Agustus	2.396,2
September	2.444,6

Sumber data: dokumentasi *home industri* HSV. Kacang Bawang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa ada produksi yang melimpah di bulan Mei, hal ini dikarenakan banyaknya permintaan pasar yang diterima oleh *home industri* HSV. Kacang Bawang karena berketepatan hari raya. Pada bulan Juni sampai September, produksi mulai normal seperti biasa. Kegiatan produksi tersebut dilakukan sebanyak 3 sampai 4 kali dalam seminggu.

Untuk memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawannya, *home industri* HSV. Kacang Bawang memberikan insentif berupa uang tunai yang langsung diberikan kepada karyawan setiap hari sabtu. Pemberian insentif tersebut digabungkan dengan pemberian upah yang karyawan terima pada

⁴ Dokumentasi *home industri* HSV. Kacang Bawang yang diolah pada tanggal 11 November 2018 pukul 07:00 WIB

saat hari sabtu tersebut, dengan perincian besaran upah yang sudah jelas dan tertulis dalam buku catatan masing-masing karyawan. *Home industri* tersebut memang sengaja insentif kepada karyawan dengan tujuan untuk memacu semangat dan kedisiplinan para karyawan agar semua karyawan bisa selalu hadir dalam bekerja, karena apabila dalam satu minggu tersebut terdapat satu hari karyawan ijin absen, maka insentif hangus dan industri hanya akan memberikan upah saja pada karyawan tersebut. Upah diberikan berdasarkan sistem harian, yang akan diberikan dalam satuan mingguan.

Berikut ini kisaran insentif yang diterima karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang.⁵

Tabel 1.2

Data insentif karyawan minggu ke-2, bulan ke-11 Tahun 2018

Kategori	Jumlah Nilai (Rp)	Frekuensi
Tinggi	45.000/ minggu	9 orang
Sedang	35.000/minggu	15 orang
Rendah	20.000/minggu	6 orang

Sumber data: dokumentasi *home industri* HSV. Kacang Bawang diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2, terdapat insentif yang diberikan kepada karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, pada minggu ke-2, bulan November Tahun 2018. Insentif tersebut diberikan setiap 1 minggu sekali. Berdasarkan data diatas, terdapat tingkatan atau golongan insentif yang diberikan yakni tinggi, sedang dan rendah. Penerima insentif kategori tinggi sejumlah Rp. 45.000 sebanyak 9 orang, kategori sedang sejumlah Rp. 35.000

⁵ Dokumentasi *home industri* HSV. Kacang Bawang yang diolah pada tanggal 11 November 2018 pukul 07:20 WIB

sebanyak 15 orang, dan kategori rendah sejumlah Rp. 20.000 sebanyak 6 orang.

Proses pengolahan produk, dilakukan selama 2 hari sekali. Hari pertama, karyawan akan memilah bahan baku yakni kacang tanah mentah untuk dijadikan bahan utama proses pembuatan produk, dan hari kedua para karyawan akan mulai memproses kacang-kacang tersebut untuk dijadikan *output*-nya. Dari pemilihan bahan baku mentah (kacang) tersebut, *home industri* akan memberikan insentif kepada karyawannya bagi mereka yang berhasil memilah kacang dengan kualitas bagus dengan jumlah sebanyak-banyaknya. Hasil pemilihan kacang tersebut akan dicatat dalam buku catatan masing-masing karyawan, yang nantinya akan dijumlahkan dengan hari-hari berikutnya selama 1 minggu kerja.

Selain itu, insentif yang diberikan *home industri* ini kepada karyawannya adalah ketika karyawan aktif masuk kerja setiap hari (kecuali hari minggu), selain itu apabila terdapat perpanjangan waktu kerja/ lembur karyawan juga akan menerima insentif yang akan langsung diberikan pada hari itu juga setelah selesai bekerja. Pengalaman kerja dan adanya peningkatan kinerja yang baik dari karyawan disana juga dijadikan patokan untuk pemberian besaran insentif yang akan diterima oleh karyawan, namun dalam pengalaman kerja ini serta peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, insentif akan diterima menjelang hari raya setiap 1 tahun sekali. Insentif yang diterima setiap karyawan juga akan berbeda. Selain dalam bentuk materi (uang), *home industri* ini juga memberikan insentif berupa

jalan-jalan atau liburan bersama yang diterima oleh semua karyawan (keluarga karyawan juga boleh turut serta) yang hanya diadakan selama satu tahun sekali. Terlepas dari itu semua, pemberian insentif ini berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan dari waktu ke waktu.

Insentif diartikan sebagai bentuk pemberian keuntungan kepada karyawan atas peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.⁶ Dengan adanya insentif tersebut, maka diharapkan akan memacu motivasi mereka agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Selain insentif, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dari segi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan dimana bisa mempengaruhi aktivitas setiap harinya. Keadaan lingkungan kerja yang tenang, akan membuat karyawan bisa bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman disini bisa meliputi dari keadaan di sekitar pekerjaan misalnya tempat kerja yang nyaman, suhu dan kelembapan udara yang sesuai, serta keadaan sosial seperti rekan kerja yang solid.

Berdasarkan wawancara sederhana yang telah peneliti lakukan dengan karyawan, ditemukan bahwasannya di *home industri* tersebut dari segi

⁶ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Ed. 3, Cet. 7*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 560

lingkungan kerja yakni dalam proses produksi, pimpinan juga turun tangan dalam proses produksi, dengan kata lain proses produksi dilakukan secara bersama sama antara para karyawan sehingga akan menciptakan interaksi antara pimpinan dengan karyawan. Proses tersebut meliputi pemilihan kacang tanah dengan kualitas bagus, selanjutnya menimbang kacang yang telah di pilah, selanjutnya membuat adonan dan mencampur tepung dan bahan-bahan, dan terakhir proses penggorengan.

Seperti yang telah dijelaskan diatas, proses produksi dilakukan selama 2 hari sekali, pada hari pertama semua karyawan akan bertugas memilih dan memilah kacang tanah yang akan diproduksi keesokan harinya. Sedangkan pada hari kedua, sebagian karyawan bertugas bersama-sama dalam proses produksi, namun ada sebagian kecil yang bertugas untuk mengerjakan proses pengemasan. Proses produksi dilakukan secara manual atau tradisional, hal ini bertujuan untuk menjaga citarasa dari produk itu sendiri, hal inilah yang masih dipertahankan resep dan tatacara pengolahan dari industri ini sejak industri ini berdiri sampai saat ini. Setiap harinya pemimpin akan memberitahu pada karyawan berapa target banyaknya *output* yang harus diproduksi pada hari itu juga, hal ini dikarenakan pada *home industri* ini tidak ada sistem penyetokkan barang dan pada saat itu juga, produk akan dikirim sesuai dengan pesanan pelanggan. Biasanya pemberitahuan target produksi akan diberitahukan pada karyawan sehari sebelum proses produksi berlangsung. Jadi, sebelum barang diterima maka pelanggan harus memesan terlebih dahulu produk tersebut. Proses produksi dilakukan dengan

menggunakan tenaga manusia tidak ada bantuan tenaga mesin, dan proses penggorengan dilakukan dengan menggunakan kayu bakar. Dengan mengandalkan kayu bakar tersebut, karyawan sering merasakan suhu yang panas pada saat siang hari. Dari segi keamanan, *home industri* sudah menyediakan tempat parkir kendaraan yang berada dibelakang dan selalu dalam keadaan tertutup serta terkunci, sehingga terjamin keamanannya.

Keadaan di lokasi kerja (tempat produksi) dirasa terasa sedikit panas oleh para karyawan. Hal ini dikarenakan suhu udara yang terdapat di dalam *home industri* bercampur dengan panasnya suhu ruangan akibat proses produksi dengan menggunakan kayu bakar, sehingga asap yang ditimbulkan akan menyebar ke seluruh dalam bagian produksi hal ini juga yang membuat pertukaran atau sirkulasi udara disana kurang bekerja secara maksimal. Diatas telah dipaparkan sedikit tentang bagaimana pemilik *home industri* juga turun tangan (ikut campur) dalam hal produksi, yang artinya dapat disimpulkan bahwa terbangunnya suatu interaksi antara pemilik *home industri* dengan para karyawan, dan sedangkan dari sisi karyawan dengan karyawan juga terjadi hubungan yang baik di dalam maupun di luar *home industri*. Karena pada dasarnya, semua karyawan saling bantu membantu untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan pada karyawan.

Hubungan yang terjalin di luar pekerjaan, juga masih terbina diantara pimpinan dengan karyawan. Hal ini dapat terjadi apabila, salah satu dari karyawan tersebut sakit, maka pimpinan tidak segan-segan akan menunjukkan rasa empati-nya dengan mengunjungi dan menjenguk karyawan

tersebut. Selain itu, apabila salah satu dari karyawan mengalami sedikit masalah finansial tak jarang pula karyawan tersebut meminta solusi kepada pimpinan, karena sebelumnya pimpinan juga sudah terbuka dengan karyawan perihal masalah tersebut.

Home industri ini terletak disebelah bahu jalan raya jalur utama dan tampak dari depan apabila dilihat dengan seksama sekilas terlihat seperti model rumah pada umumnya. Hanya tersedia sebuah plakat di atas, di samping *home industri* tersebut. Semua kegiatan produksi dilakukan di bagian belakang, sedangkan di bagian depan *home industri* tersebut tersedia toko si pemilik industri yang menjual hasil olahan dari industri tersebut. Mayoritas seluruh olahan produksi akan dipasarkan di TulungAgung (hanya beberapa toko oleh-oleh saja) dan sebagian lagi di dikirimkan ke luar kota sesuai pesanan pelanggan, namun bagi para peminat yang ingin membeli olahan tersebut bisa datang langsung ke industri tersebut.

Berikut adalah jumlah karyawan *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut:⁷

Tabel 1.3

Jumlah karyawan *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut

No.	Bagian	Jumlah
1.	Produksi	30 Orang
2.	Pengemasan	

Sumber: wawancara pemilik *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut

⁷ Wawancara pemilik *home industri* HSV. Kacang Bawang, yang diolah pada 11 November 2018 pukul 08.00 WIB

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil penelitian dengan berfokus pada variabel pemberian insentif yang termasuk dalam kompensasi, karena *home industri* ini menawarkan sistem insentif bagi karyawannya. Variabel kedua adalah lingkungan kerja dengan berfokus pada suasana kerja yang meliputi pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuria yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sunteak Alliance Jepara), menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja bersama sama mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sunteak yang di buktikan berdasarkan uji F.⁸ Sedangkan penelitian kedua dari Kasmawati yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.⁹ Dan penelitian ketiga dari Farikha yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang), menunjukkan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

⁸ Nuria Khusna, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Sunteak Alliance Jepara)*, dalam <http://eprints.walisongo.ac.id>, diakses 30 Maret 2018 pukul 07:12 WIB

⁹ Kasmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*, dalam <http://repositori.uin-alaudidin.ac.id>, diakses 25 September 2018 pukul 07:23 WIB

signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien.¹⁰

Berdasarkan uraian-uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di *home industri* HSV. Kacang Bawang Ngunut yang ternyata berani memberikan imbalan diluar upah yakni insentif yang tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga non-finansial yang notabene sebagai industri rumahan kecil dan menengah, dengan keadaan lingkungan kerja yang masih terasa kental diantara para karyawan dan pimpinan.

Setelah mengamati masalah-masalah diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Home Industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan diperlukan untuk menunjang keberlangsungan kegiatan produksi suatu industri.
2. Insentif merupakan suatu imbalan balas jasa yang paling penting untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dan membuka kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

¹⁰ Farikha Nur Khasanah, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)*, dalam <http://eprints.uny.ac.id>, diakses 25 September 2018, pukul 07:30 WIB.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut?
3. Apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Dapat sebagai rujukan atau referensi dalam pengembangan ilmu serta diharapkan dapat dikembangkan lagi dalam bidang manajemen atau ekonomi khususnya dalam hal sumberdaya manusia.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi praktisi/ lembaga

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, perusahaan mampu mengevaluasi setiap kebijakan yang diambil yang memiliki kaitan dengan karyawan, apakah kebijakan yang diambil tersebut sudah tepat mengenai pengelolaan sumberdaya manusia.

b. Bagi civitas/ akademik

Diharapkan sebagai referensi penelitian berikutnya terkait pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai dokumentasi ilmiah yang bermanfaat bagi pihak kampus.

c. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai penambah referensi dan rujukan, dan di harapkan adanya penelitian lanjutan tentang variabel yang belum terdapat di penelitian ini.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi:

a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu:

1) Dua variabel bebas, X_1 = insentif dan X_2 = lingkungan kerja

2) Satu variabel terikat, Y = kinerja.

- b. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pimpinan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut.
2. Keterbatasan penelitian, yaitu:
 - a. Agar penelitian ini tidak meluas, maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu hanya terfokus pada pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja (pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja) terhadap kinerja karyawan.
 - b. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang didapat dari kuesioner karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti maka diperlukan adanya penegasan istilah agar lebih jelas terarahnya penelitian ini :

1. Definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup:
 - a. Insentif (X1)

Insentif adalah tambahan penghasilan (uang atau barang) yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja.¹¹

¹¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 557

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan adalah suatu tempat atau suasana (keadaan) yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan seseorang.¹²

Kerja adalah seluruh faktor yang meliputi fisik, psikologis, sosial, dan jaringan hubungan di perusahaan yang bisa mempengaruhi karyawan.¹³

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi kegiatan setiap harinya.¹⁴

c. Kinerja (Y)

Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggungjawab yang telah di berikan.¹⁵

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji (upah).¹⁶

2. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Dari judul diatas, maka secara operasional peneliti menggunakan insentif, lingkungan kerja, untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

¹² Rita Mariyana, *Pengelolaan Lingkungan Belajar*, (Jakarta: KENCANA, 2010), hal. 16

¹³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hal. 865

¹⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management, Ed. 1, Cet. 1*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), hal. 51

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, Hal. 67

¹⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, hal. 645

a. Bagian Awal

Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, Abstrak.

b. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup, dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel-variabel penelitian. Diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab yaitu profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini, pembahasan menjawab masalah penelitian dengan menggunakan hasil analisa data.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini, merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.