

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teoritis**

Manajemen Sumberdaya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.<sup>17</sup> Sumber daya manusia memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia itu sendiri akan menentukan kesuksesan organisasi di masa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi hal yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.<sup>18</sup> Selain memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, organisasi juga harus memperhatikan bagaimana cara agar sumber daya manusia tersebut masih dapat terus aktif dalam memproduksi agar tujuan dari organisasi bisa tercapai. Salah satunya adalah melakukan pemberian dari segi kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam penguatan nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 1

<sup>18</sup> I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), hal. 3

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 181

## 1. Insentif

Salah satu bentuk penghargaan (kompensasi) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa insentif. Insentif memiliki bermacam-macam pengertian. Adapun pengertian tersebut antara lain:

Menurut Mangkunegara, insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut Kadarisman, insentif adalah pembayaran langsung yang diberikan atas pembagian keuntungan yang telah dilakukan pegawai sebagai akibat dari meningkatnya produktivitas kinerja mereka.<sup>21</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah suatu apresiasi yang diberikan organisasi kepada para karyawan (diluar gaji) yang memiliki kinerja yang baik dalam hal meningkatkan keuntungan bagi organisasi sebagai akibat meningkatnya produktivitas kerja. Dalam menentukan insentif yang cocok bagi karyawan sesuai kemampuannya, biasanya perusahaan menetapkan berbagai macam insentif:

### a. Jenis - Jenis Insentif

Jenis pemberian insentif menurut Nawawi dibedakan menjadi:<sup>22</sup>

#### 1) Kompensasi atau insentif total

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 89

<sup>21</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi, Ed. 1, Cet. 2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 200

<sup>22</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 317

Penghargaan yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja akibat seluruh kontribusi yang dilakukannya guna mencapai tujuan organisasi.

## 2) Kompensasi khusus

Pendapatan tambahan yang diterima karena adanya status tertentu yang di perusahaan.

Menurut pendapat Riani, insentif dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:<sup>23</sup>

### 1) Insentif individu

Insentif ini diberikan secara individual berdasarkan kinerja masing-masing. Dalam pemberian model insentif seperti ini akan memunculkan sikap yang kompetitif jika insentif hanya diberikan kepada individu yang memiliki kinerja yang terbaik.

### 2) Insentif tim

Insentif ini diberikan untuk mendorong kerjasama antara sesama anggotanya. Dalam hal ini dikhawatirkan tim akan berkompetisi untuk mendapatkan insentif sehingga akan berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

### 3) Insentif organisasi

Insentif jenis ini diasumsikan semua karyawan bekerjasama dalam membuahkan hasil organisasi sehingga menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.

---

<sup>23</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini, Ed. 1, Cet. 1*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 131-132

Sedangkan menurut pendapat Rivai, jenis insentif dibedakan menjadi:<sup>24</sup>

- 1) *Piecework* adalah insentif yang didasarkan pada perolehan jumlah atau banyak *output* yang dihasilkan pekerja.
- 2) *Production bonus* adalah insentif yang di dasarkan pada hasil kerja yang telah melebihi standar yang telah ditetapkan.
- 3) *Commision* adalah insentif yang didasarkan pada hasil penjualan barang.
- 4) *Maturity Curve* adalah kurva yang menunjukkan tambahan gaji yang dapat dicapai berdasarkan prestasi dan masa kerja, sehingga diharapkan bisa meningkatkan kinerja.
- 5) *Merit Pay* adalah penerimaan kenaikan upah setelah terjadi penilaian prestasi.
- 6) *Pay for Knowledge/ Pay for Skill Compensation* adalah insentif yang di dasarkan bukan pada hasil kinerja melainkan pada pengetahuan karyawan yang dirasa dibutuhkan dan akan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi organisasi.
- 7) *Nonmonetary Incentive* adalah insentif dalam bentuk lain (selain uang), misalnya liburan dan lain-lain.
- 8) Insentif Eksekutif adalah bonus yang diberikan pada manager yang telah memberikan keuntungan bagi perusahaan. Biasanya pemberian insentif ini diberikan dalam bentuk bonus tahunan dan juga bisa dalam

---

<sup>24</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Ed. 3, Cet. 7*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 560

bentuk kesempatan kepemilikan perusahaan dengan cara pembelian saham dengan harga tertentu.

Menurut Yusuf, insentif dikelompokkan menjadi beberapa bagian:<sup>25</sup>

1) Insentif untuk karyawan operasi

Pembayaran ini dibedakan menjadi program insentif individual (pembayaran yang melebihi gaji pokok sebagai akibat dari pencapaian kinerja yang melebihi standar) dan program insentif kelompok (pemberian untuk seluruh anggota tim sebagai akibat dari pencapaian standar tertentu).

2) Insentif untuk para manajer dan eksekutif

Pemberian ini sifatnya tahunan dengan tujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek para manajer dan eksekutif. Semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula persentase insentif yang didapat.

3) Insentif untuk para penjual

Pemberian insentif ini akan diterima penjual dalam bentuk gaji pokok atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produk. Tujuan pemberian insentif ini untuk mendorong penjualan agar lebih tinggi.

4) Insentif untuk profesional lain

Pemberian ini dalam bentuk bonus tambahan berupa kenaikan gaji apabila ia mampu bekerja dengan baik.

5) Insentif organisasi

---

<sup>25</sup> Burhanuddin Yusuf & M. Nur Rianto Al Arif (ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2015), hal. 253-255

Tujuan pemberian insentif ini adalah untuk mengurangi tingkat keluar masuk karyawan dengan memberikan laba pada karyawan guna meningkatkan komitmen, partisipasi dan kemitraan mereka dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian insentif hanya akan diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dengan merujuk pada penggolongan berbagai jenis insentif diatas.

Menurut Moehariono, ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem insentif yang baik dan memenuhi syarat, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) *Sederhana*, dalam hal ini sistem harus jelas, singkat dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan.
- 2) *Spesifik*, biarkan karyawan mengetahui secara spesifik dan tepat, apa yang diharapkan mereka.
- 3) *Dapat dicapai*, mendapat kesempatan dan harus dimiliki oleh setiap karyawan.
- 4) *Dapat diukur*, insentif harus terukur bagi karyawan dan perusahaan.

Dengan melihat aturan pemberian insentif diatas, diharapkan insentif yang diterima oleh para karyawan dapat diterima dengan baik dan insentif tersebut bisa memiliki tujuan sebagaimana mestinya agar tidak sia-sia pengorbanan yang telah perusahaan dan karyawan lakukan.

---

<sup>26</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ed. Revisi, Cet. 1*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), hal. 263

## **b. Tujuan Insentif**

Berikut dijelaskan beberapa tujuan perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya. Latar belakang pemberian kompensasi untuk menarik minat karyawan, memberi motivasi agar karyawan tetap tinggal di suatu perusahaan.<sup>27</sup> Tujuan diberikannya insentif menurut pendapat Rivai adalah supaya para karyawan merasa diberi tanggungjawab dan dorongan agar mereka mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.<sup>28</sup> Sedangkan menurut Adisu, tujuan pemberian insentif dan bonus adalah untuk memberikan dorongan pada karyawan agar mereka terpacu agar bekerja lebih maksimal.<sup>29</sup> Menurut pendapat Kadarisman, tujuan pemberian insentif adalah untuk menaikkan prestasi kerja. Dengan kata lain, insentif bisa disebut sebagai hadiah yang akan diberikan pada karyawan berdasar kinerja individualnya.<sup>30</sup> Insentif diberikan karena meningkatnya kinerja karyawan tersebut dan dikaitkan langsung dengan jumlah pembayaran yang diterima.<sup>31</sup>

Dengan demikian, insentif disini diberikan dalam rangka menaikkan prestasi kerja, dengan kata lain insentif bertujuan untuk

---

<sup>27</sup> Harsuko Riniwati & Tim UB Press (ed.), *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, Cet. 1, (Malang: UB Press, 2016), hal. 181

<sup>28</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 560.

<sup>29</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/ Dana Sehat*, Cet. 1, (Jakarta: ForumSahabat, 2008), hal. 75

<sup>30</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi...*, hal. 204

<sup>31</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji...*, hal. 75

memacu kinerja individual dan apabila memperhatikan tujuan pemberian insentif tersebut, maka insentif tersebut bisa memberikan imbal balik atau keuntungan yang baik bagi perusahaan dan juga karyawan, apabila pemberian insentif tersebut sesuai dan tepat sasaran.

## 2. Lingkungan kerja

Terdapat beberapa pengertian lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang ada dihadapannya, keadaan lingkungan sekitar seseorang bekerja, cara kerja serta pengaturan kerjanya (individu atau kelompok).<sup>32</sup> Sedangkan menurut Afandi, lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi kegiatan setiap harinya.<sup>33</sup> Lingkungan kerja menurut pendapat dari Busro adalah tempat dalam organisasi yang meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan secara berkesinambungan.<sup>34</sup> Menurut Alex, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya.<sup>35</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi cara kerjanya saat berada di tempat kerja.

---

<sup>32</sup> Sedarmayanti & Team Mandar Maju (ed.), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2017), hal. 2

<sup>33</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 51

<sup>34</sup> Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1, Cet. 1*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hal. 301

<sup>35</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indah, 2018), hal. 183



Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung proses produksi karyawan tersebut. Keadaan yang aman dan kondusif akan membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja, dan akhirnya waktu yang diperlukan untuk bekerja akan digunakan secara optimal oleh karyawan. Sebaliknya, situasi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak betah dalam bekerja sehingga hal ini akan menurunkan semangat dan kinerja dari karyawan tersebut.<sup>36</sup> Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu elemen-elemen yang bisa menciptakan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja perlu juga dicermati oleh para manajer, agar mereka mampu meminimalisir adanya hambatan-hambatan dari lingkungan kerja disekitar tempat perusahaan tersebut.

**a. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.**

Terdapat berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Afandi, terdapat dua macam lingkungan kerja, yakni lingkungan kerja fisik dan psikis.<sup>37</sup>

1) Faktor lingkungan fisik

---

<sup>36</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 51

<sup>37</sup> *Ibid*, hal. 52-54

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja tersebut dan hal ini bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun macamnya sebagai berikut:

a) Rencana ruang kerja

Ini meliputi pengaturan dan tata letak peralatan kerja, yang akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Ini meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Sirkulasi udara, suhu ruang, dan penerangan juga akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Yang dimaksud privasi disini adalah keleluasan pribadi terhadap diri pribadi dan kelompok. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor lingkungan psikis

Lingkungan psikis adalah hal yang berhubungan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Hal ini meliputi:

a) Pekerjaan yang berlebih

Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan menimbulkan tekanan dan ketegangan dalam diri karyawan, sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan buruk

Pengawasan yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan seperti kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi bisa membuat pencapaian tujuan menjadi terhambat karena harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang dimaksud seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi atau pergantian pemimpin perusahaan. Hal ini juga akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja.

e) Perselisihan antar pribadi dan kelompok

Hal ini dapat terjadi karena munculnya persaingan dengan mencapai tujuan yang sama diantara dua belah pihak. Dampak negatif yang ditimbulkan dari perselisihan ini adalah adanya komunikasi yang kurang maksimal diantara dua pihak dan pada akhirnya akan menimbulkan ketidakkompakan serta kurangnya kerja sama antar anggota. Dampak lain yang ditimbulkan dari perselisihan ini adalah dampak dari segi positif, yaitu adanya upaya untuk saling mengatasi perselisihan di tempat kerja tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah:<sup>38</sup>

1) Penerangan atau cahaya

---

<sup>38</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja...*, hal. 28-33

Penerangan yang cukup (terang tetapi tidak menyilaukan) sangat berguna untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Sumber cahaya dibedakan menjadi dua, yakni dari alam seperti matahari dan buatan seperti lampu.

#### 2) Temperatur

Temperatur udara yang cukup (tidak panas dan dingin) akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Temperatur udara yang dingin membuat menurunnya gairah dalam bekerja. Sedangkan temperatur udara yang panas akan mempercepat kelelahan tubuh dan hal ini bisa membuat karyawan banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.

#### 3) Kelembapan

Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara. Temperatur udara yang panas dan memiliki kelembapan yang tinggi akan mengurangi panas dari dalam tubuh.

#### 4) Sirkulasi udara

Kadar oksigen yang cukup di tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan dalam bekerja.

#### 5) Kebisingan

Suara yang keras akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Suara bising hendaknya bisa di minimalisir oleh perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga produktivitas akan meningkat.

#### 6) Getaran mekanis

Maksud dari getaran mekanis adalah suatu getaran yang bersumber dari alat alat mekanis yang bisa sampai dirasakan oleh karyawan. Umumnya getaran ini mengganggu akibat ketidakteraturan yang di timbulkan dari segi intensitas dan frekuensinya.

7) Bau-bauan

Bau yang tajam dan menusuk hidung dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

8) Tata warna

Pemilihan warna bisa mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, karena dalam warna bisa merangsang perasaan karyawan.

9) Dekorasi

Dalam hal ini dekorasi berkaitan dengan tata letak, pemilihan warna, kelengkapan alat dan lain-lain.

10) Musik

Musik yang sesuai dengan keadaan hati (lembut) bisa membangkitkan semangat karyawan. Pemilihan musik yang tidak sesuai akan merusak konsentrasi karyawan.

11) Keamanan

Keamanan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan selalu merasa aman dalam bekerja.

Diperlukan adanya suatu kesadaran diri dan sikap saling memahami antar sesama manusia agar terciptanya hubungan kerja yang baik. Semua permasalahan dari faktor secara fisik maupun psikis yang terdapat dalam

perusahaan, akan bisa diminimalkan apabila adanya jaringan interaksi yang baik dari pimpinan dan juga bawahan.

Semua faktor-faktor dari lingkungan fisik dan psikis diatas disimpulkan kedalam aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja meliputi:<sup>39</sup>

#### 1) Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan yang memberikan pelayanan kerja yang baik, akan membuat produktivitas karyawan juga menjadi baik karena dengan pelayanan yang baik, maka karyawan akan memiliki semangat dan gairah yang lebih dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan nantinya akan bisa menjaga nama baik perusahaan. Umumnya pelayanan kerja tersebut meliputi:

- a) Pelayanan dari segi makan dan minum
- b) Pelayanan kesehatan
- c) Pelayanan kamar kecil/ mandi

#### 2) Kondisi kerja

Kondisi kerja dalam perusahaan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan terciptanya kondisi kerja yang nyaman, akan membuat perasaan aman dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja tersebut meliputi penerangan, suhu udara, ruang gerak, dan keamanan.

#### 3) Hubungan karyawan

---

<sup>39</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 55

Hubungan karyawan yang baik akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Hal ini dikarenakan dengan terciptanya hubungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Apabila berbagai faktor tersebut dapat dikendalikan, maka lingkungan kerja perusahaan akan berpengaruh kembali kepada karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka tentunya juga akan menciptakan suatu keuntungan atau manfaat dari terciptanya lingkungan kerja yang baik dari sisi karyawan dan juga perusahaan.

#### **b. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Pandi adalah untuk menciptakan gairah kerja yang akhirnya membuat produktivitas meningkat. Selain itu, hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dalam suatu lingkungan akan membuat pekerjaan terselesaikan dengan tepat.<sup>40</sup> Sedangkan manfaat lingkungan kerja menurut Busro adalah mampu meningkatkan:<sup>41</sup>

- 1) Kesehatan fisik-psikis
- 2) Kenyamanan kerja
- 3) Ketenangan kerja
- 4) Ketekunan kerja
- 5) Konsentrasi
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Kualitas inovasi

---

<sup>40</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 57

<sup>41</sup> Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 304

- 8) Kreativitas kerja
- 9) Kuantitas (produktivitas kerja)
- 10) Kualitas (produktivitas kerja)
- 11) Tingkat kinerja
- 12) Ketahanan kerja
- 13) Mengurangi stres kerja
- 14) Hubungan kekeluargaan antar pekerja.

Lingkungan kerja dapat bersifat signifikan ketika lingkungan kerja baik maka kesehatan kerja, inovasi, kenyamanan kerja, ketenangan kerja, komitmen dan kebanggaan terhadap organisasi yang nanti pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>42</sup>

Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja, tentunya perusahaan juga akan merasakan manfaat yang telah dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

### **3. Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Adapun pengertian kinerja menurut Afandi adalah sejauh mana seseorang melaksanakan strategi perusahaan dalam mencapai sasaran baik secara khusus maupun dengan kompetensi yang dimilikinya yang relevan bagi organisasi.<sup>43</sup> Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara adalah pencapaian kerja secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan

---

<sup>42</sup> *Ibid*, hal. 306

<sup>43</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 68



tanggungjawab yang telah di berikan.<sup>44</sup> Kinerja menurut Tannady adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam periode waktu tertentu.<sup>45</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai setelah dapat menyelesaikan tanggungjawab yang diembannya.

#### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Pandi, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:<sup>46</sup>

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Kejelasan peran dalam organisasi beserta tugas yang diberikan padanya.
- 3) Motivasi yang mendorong dan mengarahkan serta mempertahankan perilaku.

Sedangkan menurut Busro yang mempengaruhi kinerja adalah<sup>47</sup>

- 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.

---

<sup>44</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 67

<sup>45</sup> Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1, Cet. 1*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hal. 154

<sup>46</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 71

<sup>47</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen...*, hal. 95

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah<sup>48</sup>

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*.

2) Faktor Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang tumbuh dari dalam diri dengan harapan untuk mencapai tujuan kerja secara terarah.

Untuk memotivasi karyawan dapat dengan memberikan imbalan umumnya berupa uang. Namun akhir-akhir ini, karyawan lebih termotivasi oleh banyak hal seperti jam kerja yang fleksibel, adanya pelatihan untuk meningkatkan nilai kerja mereka, lingkungan kerja yang ramah serta kekeluargaan, hasrat untuk berkontribusi pada masyarakat dan lain-lain.<sup>49</sup>

Berdasarkan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja terbagi dalam:

- 1) Faktor internal, meliputi: motivasi, kemampuan, psikologi, minat, kepribadian, disiplin serta kepuasan kerja.
- 2) Faktor eksternal, meliputi: kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

**b. Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja diperlukan untuk memastikan apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun pengertian

---

<sup>48</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 67

<sup>49</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja, Cet. 1*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2015), hal. 109

kriteria kinerja menurut Afandi adalah pengevaluasian kinerja dengan harapan mampu mencapai tujuan organisasi yang berusaha dipenuhi secara bersama-sama oleh individu dan tim.<sup>50</sup> Sedangkan menurut Bangun, kriteria kinerja disini sama pengertiannya dengan penilaian kinerja, yaitu proses pengevaluasian yang dilakukan oleh organisasi dalam menilai karyawannya apakah sudah berhasil dalam mengerjakan tugasnya atau belum.<sup>51</sup> Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kriteria kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja karyawan dengan tujuan untuk melihat apakah karyawan sudah mampu mencapai tujuan dari organisasi atau belum.

Ada 3 jenis kriteria kinerja menurut Afandi, yaitu:<sup>52</sup>

- 1) Kriteria berdasarkan sifat, terpusat pada karakter pribadi karyawan. Sifat yang sering menjadi bahan penilaian adalah loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan ketrampilan memimpin.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, terpusat pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana hasil tersebut didapatkan.

---

<sup>50</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal. 70

<sup>51</sup> Wilson Bangun & Tim Perti 1 (ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 231

<sup>52</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal. 70

Dalam perusahaan, tentunya memiliki pedoman dalam menilai kinerja karyawan. Menurut Afandi, kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>53</sup>

- 1) Kuantitas kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) Pengetahuan pekerjaan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) Kreativitas: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan oleh tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Kerjasama: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) Ketergantungan: kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
- 7) Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Kualitas personal: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

---

<sup>53</sup> *Ibid*, hal. 70

Kinerja karyawan berkontribusi secara signifikan pada kinerja organisasi. Agar bisa optimal, kinerja karyawan perlu dibangun dengan perencanaan bersama antara pimpinan dengan karyawan.<sup>54</sup>

Berdasarkan pemaparan tersebut, didapatkan bahwa penting sekali bagi sebuah perusahaan untuk membuat suatu standar kerja yang akan menjadi sebuah patokan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu yang tentunya dengan melihat dari hasil atau kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan melalui suatu kriteria kinerja yang bisa diasumsikan oleh perusahaan apakah karyawan tersebut sudah memiliki kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

### **c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Terdapat tujuan serta manfaat dari penilaian kinerja. Tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

#### 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Tujuan dari pengevaluasian antar individu adalah untuk menentukan jenis dan kompensasi yang tepat yang akan diberikan organisasi kepada karyawan, selain itu juga untuk menentukan posisi yang tepat, promosi, pemindahan pekerjaan, mutasi atau demosi sampai pemberhentian pekerjaan.

#### 2) Pengembangan diri tiap individu dalam organisasi

---

<sup>54</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi, Ed. 1, Cet. 1*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 46

<sup>55</sup> Wilson Bangun..., *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 233

Penilaian ini bermanfaat untuk pengembangan diri karyawan. Bagi karyawan yang dirasa memiliki kinerja yang rendah, maka akan dilakukan pengembangan melalui pendidikan ataupun latihan.

### 3) Pemeliharaan sistem

Subsistem yang tidak saling berkaitan dengan subsistem lain akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Maka dari itu, diperlukan adanya pemeliharaan sistem. Tujuannya untuk mengembangkan perusahaan dari individu, mengevaluasi pencapaian tujuan oleh individu ataupun tim, merencanakan sumber daya manusia, menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan yang digunakan untuk mengembangkan organisasi, serta mengaudit sistem sumber daya manusia.

### 4) Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja ini berkaitan dengan pengambilan keputusan-keputusan oleh manajer terhadap sumberdaya manusia, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia secara legal, serta sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Dari penjelasan diatas, diketahui bahwa penting sekali menilai kinerja dari karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan diri dari dalam karyawan itu sendiri. selain untuk memantau perkembangan yang ada dari diri karyawan, penilaian ini juga bisa sebagai dijadikan tolak ukur pengambilan keputusan (kompensasi ataupun posisi jabatan) yang akan diterima oleh karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian dari Aldila tahun 2014, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di CV. Kedai Digital Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif klausal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di CV. Kedai Digital Yogyakarta.<sup>56</sup> Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, perbedaannya terletak pada salah satu variabel independen yang digunakan, obyek penelitian yang berbeda. Sedangkan persamaannya terletak pada salah satu variabel independennya yakni insentif dan variabel dependennya yakni kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuria tahun 2015 bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sunteak Alliance Jepara. Metode (jenis) penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yakni pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan langsung dari hasil wawancara langsung kepada karyawan CV. Sunteak dan juga melalui pengisian kuesioner oleh

---

<sup>56</sup> Aldila Nursanti, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta*, dalam <http://eprints.uny.ac.id>, diakses 8 Februari 2019, pukul 09.00 WIB.

karyawan, serta data sekunder yang berupa laporan, dan tabel-tabel pembantu dalam proses penelitian di CV. Sunteak. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>57</sup> Penelitian tersebut memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang sedang diteliti. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan peneliti, penelitian yang akan diteliti menggunakan variabel insentif dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel lingkungan kerja dan kinerja sama dengan yang akan diteliti, dan menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan Siswanto pada tahun 2015 bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada industri kecil. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) serta penelitian korelasional, dengan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri kecil.<sup>58</sup> Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada lokasi penelitian yang digunakan, variabel independen yang digunakan peneliti adalah insentif, serta metode penelitian. Sedangkan persamaannya

---

<sup>57</sup> 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

<sup>58</sup> Siswanto Putra Wijaya, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*, dalam <http://ejournal.unikama.ac.id>, diakses 30 Maret 2018 pukul 08.00 WIB



terletak pada salah variabel independennya yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja.

Sedangkan dalam penelitian Farikha yang dilakukan tahun 2016 bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian asosiasi klausul dengan pendekatan kuantitatif dengan menunjukkan hasil kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang.<sup>59</sup> Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti, yakni penelitian yang akan diteliti menggunakan variabel insentif dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan terletak pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya pada tahun 2016 bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif klausul dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>60</sup> Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yakni variabel bebas lainnya yang digunakan

---

<sup>59</sup> 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.

<sup>60</sup> Aditya Nur Pratama, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*, dalam <http://eprints.uny.ac.id>, diakses 25 September 2018 pukul 08.00 WIB

adalah sama yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, dan menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian dan salah satu variabel bebasnya penelitian yang hendak diteliti menggunakan variabel insentif.

Dalam penelitian Fahrul tahun 2016 yang bertujuan mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta.<sup>61</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada variabel bebasnya yaitu insentif dan variabel terikatnya yaitu kinerja dan menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada salah satu variabel bebas lainnya yang digunakan penelitian yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Maziah tahun 2017, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan langsung dari sumber penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

---

<sup>61</sup> Fahrul Budi Santoso, *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta*, dalam <http://eprints.uny.ac.id>, diakses 25 September 2018, pukul 07:40 WIB.

karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.<sup>62</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada variabel bebasnya yaitu insentif dan variabel terikatnya yaitu kinerja dan menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada salah satu variabel bebas lainnya yang digunakan penelitian yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Silfiati tahun 2018, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya.<sup>63</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada banyaknya variabel yang akan diteliti, tempat penelitian. Sedangkan persamaan penelitian terletak pada variabel bebas (insentif dan lingkungan kerja) dan variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Penelitian lainnya juga diadakan oleh Marianus tahun 2016 bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Metode

---

<sup>62</sup> Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*, dalam <http://journal.uin-alauddin.ac.id>, diakses 8 Februari 2019, pukul 09.00 WIB

<sup>63</sup> Silfiati, *Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bukopin Cabang Surabaya*, dalam <http://digilib.uinsby.ac.id>, diakses 8 Februari 2019, pukul 08.18 WIB.

penelitian yang dipakai adalah metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.<sup>64</sup> Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada salah satu variabel independen yaitu insentif, dan variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen yang akan digunakan penelitian yaitu lingkungan kerja, serta metodologi yang digunakan peneliti adalah kuantitatif, serta lokasi penelitian yang digunakan.

Penelitian selanjutnya oleh Hamka di tahun 2018 yang bertujuan mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Telkom Grapari, Kendari. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data berasal dari data primer yang didapat dari kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang didapat dari dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh adalah variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Telkom Grapari, Kendari.<sup>65</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada variabel bebasnya yaitu insentif dan variabel terikatnya yaitu kinerja dan menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya

---

<sup>64</sup> Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kab. Kutai Barat*, dalam <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>, diakses 19 Maret 2019, pukul 18.00 WIB.

<sup>65</sup> Hajrawati Hamka, *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Tetap pada PT. Telkom Grapari Kendari)*, dalam <http://sitedi.uho.ac.id>, diakses pada 13 Maret 2019, pukul 19.00 WIB

terletak pada salah satu variabel bebas lainnya yang digunakan penelitian yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, dan lokasi penelitian.

Penelitian dari Nasib dan Martin, tahun 2018 yang bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.<sup>66</sup> Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada lokasi penelitian, sedangkan persamaan terletak pada variabel independennya yaitu insentif dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja, beserta metode penelitian yang menggunakan jenis kuantitatif dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel (sampling jenuh).

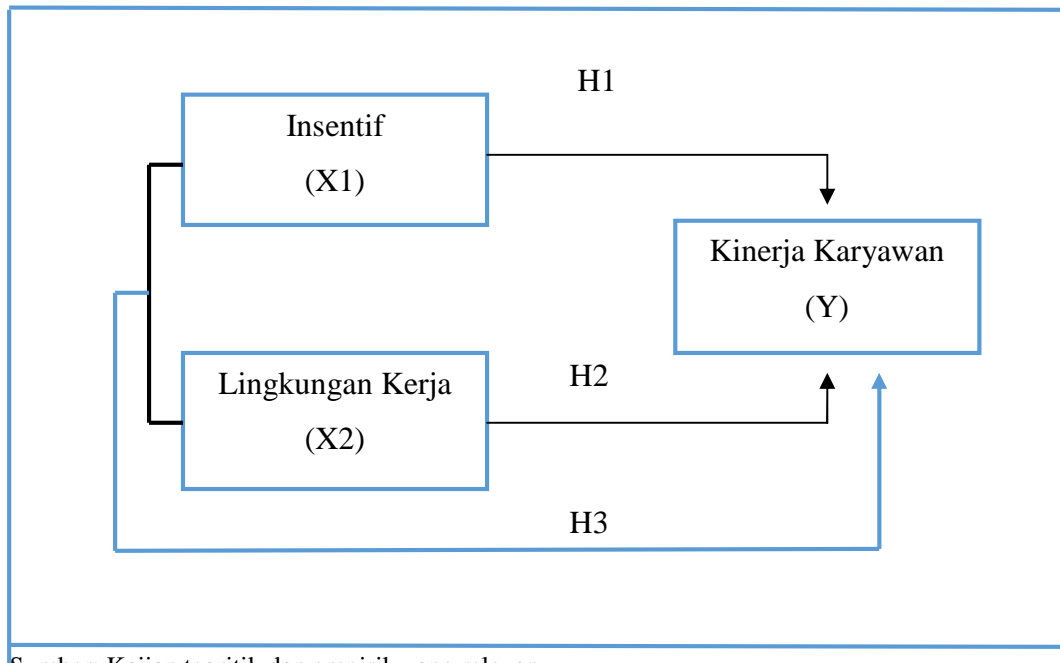
### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di HSV. Kacang Bawang, Ngunut” ini dapat dikembangkan kerangka konseptual sebagai berikut:

---

<sup>66</sup> Nasib & Martin, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli*, dalam <https://jurnal.stmikroyal.ac.id>, diakses 19 Maret 2019, pukul 18.00 WIB.

**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Kajian teoritik dan empirik yang relevan

Kerangka konseptual diatas didukung dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan, diantaranya:

1. Pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja didukung oleh teori Moeheriono<sup>67</sup>, Zainal<sup>68</sup>, Kadarisman<sup>69</sup>, Sulaksono<sup>70</sup>. Serta didukung oleh penelitian terdahulu dari Fakhrol<sup>71</sup>, Aldila<sup>72</sup>, Marianus<sup>73</sup>, Nasib<sup>74</sup>, Maziah<sup>75</sup>, Hamka<sup>76</sup>, Silfiati<sup>77</sup>.

<sup>67</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi...*, hal. 205

<sup>68</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 560

<sup>69</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi...*, hal. 204

<sup>70</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja...*, hal. 109

<sup>71</sup> Fahrul Budi Santoso, *Pengaruh Pemberian Insentif...*, hal. 71

<sup>72</sup> Aldila Nursanti, *Pengaruh Pelatihan Kerja...*, hal. 58

<sup>73</sup> Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji dan Insentif...*, hal. 708

<sup>74</sup> Nasib & Martin, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif...*, hal. 5

<sup>75</sup> Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif...*, hal. 69

<sup>76</sup> Hajrawati Hamka, *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan...*, hal. 57

<sup>77</sup> Silfiati, *Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja...*, hal. 94

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja didukung oleh teori Pandi<sup>78</sup>, Sulaksono<sup>79</sup>, Busro<sup>80</sup>. Serta didukung oleh penelitian terdahulu dari Farikha<sup>81</sup>, Aditya<sup>82</sup>, Nasib<sup>83</sup>, Nuria<sup>84</sup>, Silfiati<sup>85</sup>, Siswanto<sup>86</sup>.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya masih sementara atas permasalahan penelitian sampai data tersebut terkumpul dan terbukti.<sup>87</sup>

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H<sub>0</sub>** : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut  
**H<sub>1</sub>** : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut
2. **H<sub>0</sub>** : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut  
**H<sub>2</sub>** : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut
3. **H<sub>0</sub>** : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut

---

<sup>78</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal. 51

<sup>79</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja...*, hal. 109

<sup>80</sup> Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 306

<sup>81</sup> Farikha Nur Khasanah, *Pengaruh Kompensasi...*, hal. 73

<sup>82</sup> Aditya Nur Pratama, *Pengaruh Lingkungan...*, hal. 61

<sup>83</sup> Nasib & Martin, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif...*, hal. 5

<sup>84</sup> Nuria Khusna, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...*, hal. 105-106

<sup>85</sup> Silfiati, *Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja...*, hal. 104-105

<sup>86</sup> Siswanto Putra Wijaya, *Pengaruh Komitmen Organisasi...*, hal. 71

<sup>87</sup> Victorianus Aries Siswanto, *Strategis dan Langkah-Langkah Penelitian, Ed. 1, Cet. 1*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 32

**H<sub>3</sub>** : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut