

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemampuan berpikir kritis, bertindak cepat, serta keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi perusahaan guna memastikan keseimbangan dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Setiap peningkatan dalam kinerja sumber daya manusia memiliki dampak yang tak terhingga bagi keseluruhan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Christie, dkk (2010 :12) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang di karakteristik dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Lebih lanjut bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menentukan kemajuan perusahaan. “Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk berusaha mencapai tujuannya (Fachrezi, 2020). Berbagai faktor dapat menentukan tingkat kinerja karyawan meliputi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Jika lingkungan kerja menciptakan lingkungan yang kondusif, hal itu dapat berdampak positif (Darmadi, 2020). Menjelaskan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain - lain. Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Pranitasari, 2019), yaitu lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan dan manajer serta rekan kerja. Sarana dan prasarana termasuk lingkungan kerja baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya pada variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh Irma Nur Auliya, dkk (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pirawati, dkk (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Lita Kusuma Dewi, dkk (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahamudin A, dkk (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya pada variabel disiplin kerja yang dilakukan oleh Setiyo Utomo, dkk (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Lita Kusuma Dewi, dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pirawati, dkk (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna, dkk (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya pada variabel insentif yang dilakukan oleh Irma Nur Auliya, dkk (2022) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Muhammad Faqih Maulana, dkk (2020) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pirawati, dkk (2023) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman,

dkk (2021) menemukan bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2017). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku (Sutrisno, 2020). Mengembangkan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah semua orang, manajemen anggota organisasi yang sangat penting. (Hasibuan, 2018) menyatakan kedisiplinan bahwa “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Insentif adalah Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bagian dari kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya agar kinerjanya makin meningkat (Fenti, 2018). Selanjutnya (Agustina, 2020) menjelaskan melalui pemberian insentif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuatu hal yang menjadi hak karyawan dan bisa membangkitkan antusiasme dalam mencapai tujuan perusahaan.

CV. Bisma Motor merupakan salah satu usaha dalam bidang penjualan otomotif merek Yamaha yang terletak di Jl. Hasanuddin No.74- 78, Pemecutan, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali. Dealer Yamaha Hasanudin ini adalah

Dealer 3S yaitu *Seales* , *Service* ,dan *Sparepart*. Dimana yang berarti di CV. Bisma Motor melayani penjualan motor, *service* kendaraan bermotor, dan yang terakhir penjualan suku cadang atau sparepart. CV.Bisma Motor Sangat menjaga hubungan baik dengan konsumen konsumennya, dengan mengingatkan *service*, adanya kunjungan *service* dan pemberitahuan STNK atau BPKB yang akan jatuh tempo, hal ini membuat Konsumen merasa terbantu di karenakan pelayanan yang di sediakan. Karena hasil kerja keras itu CV. Bisma sudah memiliki 3 cabang di bali, berikut tabel untuk pendapatan perbulan CV.Bisma motor :

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan Pada
CV.Bisma Motor tahun 2022

No	Bulan	Target Penjualan (RP)	Realisasi Penjualan (RP)	Realiasi Penjualan (%)
1	Januari	2.000.000.000	1,705,565,000	85.27
2	Februari	2.000.000.000	1,407,725,000	70.38
3	Maret	2.000.000.000	1,543,165,000	77.15
4	April	2.000.000.000	2,306,680,000	115.33
5	Mei	2.000.000.000	2,750,585,000	137.52
6	Juni	2.000.000.000	2,003,935,000	100.196
7	Juli	2.000.000.000	2,117,480,000	105.87
8	Agustus	2.000.000.000	2,178,035,000	108.90
9	September	2.000.000.000	2,578,785,000	128.93
10	Oktober	2.000.000.000	2,077,020,000	103.85
11	November	2.000.000.000	2,341,260,000	117.06
12	Desember	2.000.000.000	2,627,740,000	131.387
TOTAL		24.000.000.000	25,637,975,000	106.82

Sumber: CV.Bisma Motor (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas ketahui penjualan CV.Bisma Motor Denpasar pada tahun 2022 Sudah menunjukan realisasi penjualan berfluktuasi pada target penjualan yang terjadi dari bulan februari yang terkecil yaitu Rp.1.407.725.000 hingga bulan mei yang paling tinggi yaitu Rp.2.750.585.000 atau sebesar 137,52% . Adanya kenaikan atau penurunan penjualan dapat di pengaruhi oleh kinerja karyawan pada CV. Bisma Motor Denpasar.

Melalui hasil observasi dan wawancara pada 10 orang karyawan CV.Bisma Motor Denpasar permasalahan yang ditemukan pada lingkungan kerja pada CV. Bisma Motor Denpasar beberapa tempat ada yang memiliki suhu yang bisa di bilang panas dan pencahayaan yang kurang baik di beberapa tempat dan beberapa kali adanya konslet pada listrik yang menyebabkan tidak bisanya mengakses computer, hal tersebut di sebabkan karena kurangnya sistem sirkulasi udara dan kabel yang ada sudah mulai rusak.

Menurut Prijadarmanto (2017) kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan sangat penting dalam suatu perusahaan karena kedisiplinan adalah salah satu kunci suksesnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan ini pun bisa di nilai dari beberapa aspek seperti tepat waktu kedatangan, tepat waktunya mengerjakan tugas yang di berikan dan tepat waktu dalam menginformasikan konsumen. Oleh karena itu perlu aturan yang mengikat kedisiplinan ini sesuai dengan ungkapan Hasibuan (2009) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik.

Maka dari itu disiplin kerja di ciptakan agar karyawan taat terhadap aturan yang sudah di tetapkan, di sinilah peran manajemen di gunakan untuk sebuah organisasi. Menurut Simamora (2005) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi”.



Tabel 1.2
Absensi Kehadiran
CV.Bisma Motor tahun 2022

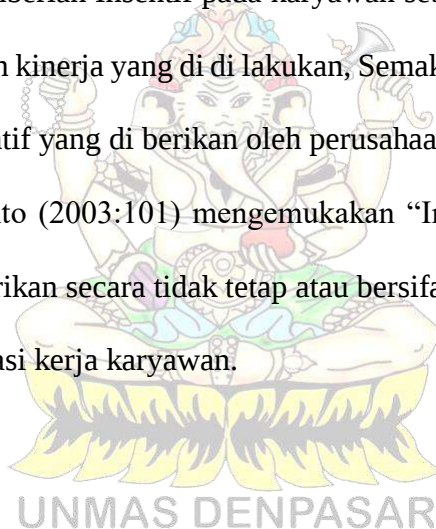
No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari kerja yang sebenarnya (hari)	Presentase tingkat absensi (%)
	1	2	3	$4=2*3$	5	$6= 4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
1	Januari	32	26	832	28	804	3.37%
2	Februari	32	21	672	19	653	2.83%
3	Maret	32	26	832	24	808	2.88%
4	April	32	24	768	21	747	2.73%
5	Mei	32	27	864	30	834	3.47%
6	Juni	32	23	736	16	720	2.17%
7	Juli	32	25	800	22	778	2.75%
8	Agustus	32	28	896	13	883	1.45%
9	September	32	25	800	11	789	1.38%
10	Oktober	32	27	864	25	839	2.89%
11	November	32	26	832	27	805	3.25%
12	Desember	32	25	800	21	779	2.63%
Jumlah			303	9696	257	9439	31.80%
Rata-Rata			25.25	808	21.4	786.5	2.65%

Sumber CV.Bisma Motor (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas kedisiplinan absensi pada CV.Bisma Motor sudah baik di mana seperti di tunjukan pada tabel di atas dimana presentase tingkat absensi yang dianggap baik. Menurut Flippo (2015) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, diatas 2 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen

dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Melalui hasil observasi dan wawancara pada 10 orang karyawan CV.Bisma Motor Denpasar permasalahan Kedisipinan dalam CV.Bisma Motor terletak pada kurang disiplinnya karyawan dan kurangnya ketepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, yang di karenakan kurangnya karyawan mengikuti dengan aturan yang ada dalam organisasi,

Usaha yang di lakukan CV.Bisma Motor dalam meningkatkan Kinerja karyawan antara lain pemberian Insentif pada karyawan sebagai penghargaan yang di kaitkan terhadap penilaian kinerja yang di di lakukan, Semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi juga insentif yang di berikan oleh perusahaan. Sama seperti pengertian Jiwo wangso dan Kartanto (2003:101) mengemukakan “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.



Tabel 1.3
Jumlah Imbalan Yang Diterima Karyawan
CV.Bisma Motor tahun 2022

No	Bulan	Gaji Pokok (Bulan)	Tunjangan Makan (Bulan)	Tunjangan Transport (Bulan)	Tunjangan Hari Raya (Bulan)	Jumlah (Bulan)
1	Januari	2.000.000	390.000	-	-	2.390.000
2	Februari	2.000.000	315.000	-	-	2.315.000
3	Maret	2.000.000	390.000	-	1.800.000	4.190.000
4	April	2.000.000	360.000	480.000	-	2.840.000
5	Mei	2.000.000	405.000	540.000	-	2.945.000
6	Juni	2.000.000	345.000	460.000	-	2.805.000
7	Juli	2.000.000	375.000	500.000	-	2.875.000
8	Agustus	2.000.000	420.000	560.000	-	2.980.000
9	September	2.000.000	375.000	560.000	-	2.935.000
10	Oktober	2.000.000	405.000	540.000	-	2.945.000
11	November	2.000.000	390.000	520.000	-	2.910.000
12	Desember	2.000.000	375.000	500.000	-	2.875.000
	Jumlah	24.000.000	4.545.000	4.660.000	1.800.000	35,005,000

Sumber CV.Bisma Motor (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan pada tahun 2022 tidak menentu dari bulan kebulan. Hal ini dikarenakan pasca pandemi covid-19 dimana perusahaan menekan biaya operasional. Dari hasil observasi dan wawancara dengan 10 orang karyawan CV.Bisma Motor Denpasar

permasalahan yang ditemukan pada pemberian insentif pada CV. Bisma Motor Denpasar adanya ketidak sesuaian pemberian kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dikarenakan atasan tidak mengikuti kaidah-kaidah dalam pemberian insentif kepada karyawannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas maka diangkat judul Pengaruh **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bisma Motor Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Bisma Motor Denpasar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Bisma Motor Denpasar?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Bisma Motor Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Bisma Motor Denpasar.

2. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Bisma Motor Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Bisma Motor Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bukti empiris dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan kerja, disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2022).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh

organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Hubungan antara *Goal Setting Theory* dengan penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif. Teori ini menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya berkaitan dengan aspek dari lingkungan kerja. Diharapkan lingkungan kerja sesuai dengan kinerja yang diinginkan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Mengacu pada *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan serta pemberian insentif diharapkan mampu mendorong kinerja dari karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa pengertian kinerja menurut Rosidah, (2014) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Russel, (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (2011:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2013:82).

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi” yaitu sebagai berikut: Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Mangkunegara dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM”, mengatakan bahwa: Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010:9), Sedangkan pengertian Kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. (Pasolong, 2013:175).

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan

dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

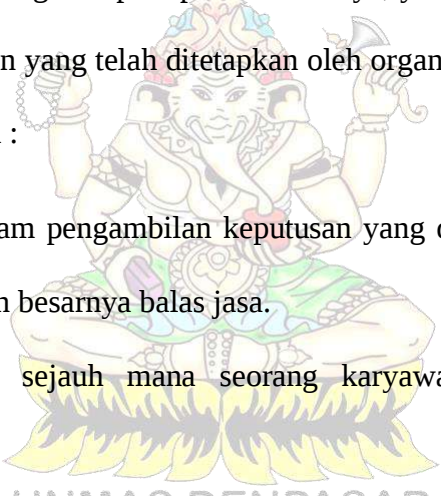
Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, kalangan karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumberdaya manusia kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat

menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah :

- 
- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
 - b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 - c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam Perusahaan.
 - d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
 - e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2012, 142) indikator kinerja diantaranya :

- a) Kuantitas Kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b) Kualitas Kerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Kreatifitas merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- d) Kooperatif merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- e) Keandalan merupakan kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- f) Inisiatif merupakan semangat untuk tetap melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya

- g) Kualitas Pribadi merupakan segala sesuatu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier Menurut Nawawi (2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas Mangkunegara (2005).

2) Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayati (2009). Lingkungan kerja fisik

adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasa kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja Munandar (2008).

Menurut Munandar (2008) mangajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan dari karyawan rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon(pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah

lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya ikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan alam ini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2005) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja fisik

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja *non* fisik

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja

c. Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turnover dan kecelakaan.

4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Hadari Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut Munandar (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

- a. Ilmunisasi (penerangan)

Kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan.

Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

b. Warna

Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.

c. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi :

- 1) Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
- 2) Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Soedarmayanti (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa

sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito (2006) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2017) disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sutrisno (2017) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Wiratama dan Sintaasih (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Holil dan Sriyanto (2017) menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang

berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Afandi (2017) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk suatu organisasi dalam mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan berkerja sama.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa karyawan yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Menurut Sinambela (2019) menjelaskan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi sasaran dari disiplin kerja adalah :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

2.1.5 Insentif

1) Pengertian Insentif

Menurut Cendana, (2018:4) insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Yuliyanti *et al* (2017: 6). Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja yang ditafsirkan sebagai pembagian keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya bagi para karyawan.

Menurut Meiditami dan Sunuharyo, (2018: 181) insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada karyawan.

Menurut Ayu dan Sinaulan, (2018: 374) insentif adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Manik & Syafrina, (2018: 12) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan

agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Adityo, (2018: 3) insentif adalah suatu sarana motivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu dorongan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka menimbulkan semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Murtisaputra dan Ratnasari, (2018: 439) insentif adalah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu motivasi ataupun dorongan yang dengan cara sengaja dilakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

2) Faktor-Faktor Insentif

Menurut Ryantono, dan William (2019:110) ada beberapa faktor yang mempengaruhi insentif :

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.

6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

3) Indikator Insentif

Menurut Ayu dan Sinaulan, (2018: 374) indikator yang mempengaruhi tingkat insentif dalam perusahaan, diantaranya:

1. Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

2. Lama Kerja

Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.

3. Senioritas

Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.

4. Kebutuhan

Kebutuhan insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan ini.

6. Evaluasi Jabatan

Tingkat jabatan seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator penting dalam pemberian insentif.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal.

Menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yng baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibilang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman

2) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2017) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan.

Menurut Sinambela (2019) menjelaskan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi sasaran dari disiplin kerja. Disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siswanto (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja bukan sekadar untuk kenyamanan, tetapi juga untuk kelancaran dalam menjalankan tugas. Menjaga kepatuhan terhadap aturan-aturan tersebut memberikan dasar yang kokoh bagi suasana kerja yang teratur dan produktif. Ketaatan ini mencerminkan tanggung jawab individu terhadap kerja tim, memperkuat integritas, dan mendukung efisiensi dalam mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memperhatikan frekuensi kehadiran karyawan, tingkat kewaspadaan karyawan dalam bekerja, ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Ketaatan pada peraturan kerja, serta memperhatikan etika kerja karyawan setelah memenuhi indikator tersebut maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja

kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal.

3) Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adityo, (2018) insentif adalah suatu sarana motivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu dorongan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka menimbulkan semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Menurut Sinaulan, (2018) indikator yang mempengaruhi tingkat insentif dalam perusahaan, diantaranya:

1. Kinerja

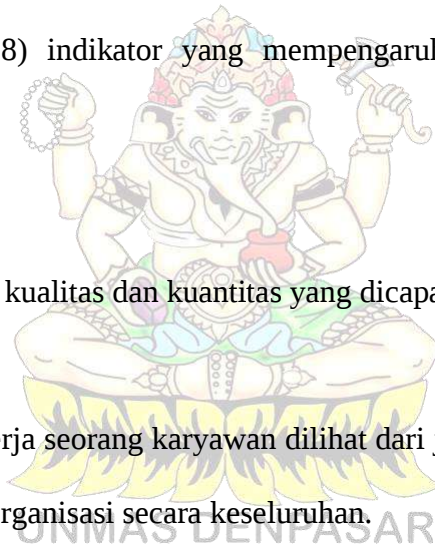
Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

2. Lama Kerja

Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.

3. Senioritas

Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.



4. Kebutuhan

Kebutuhan insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan ini.

6. Evaluasi Jabatan

Tingkat jabatan seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator penting dalam pemberian insentif

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dikatakan bahwa insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian insentif yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan, agar hasil kerja karyawan dapat lebih dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan kajian teori yang telah diuraikan di atas dan diharapkan dapat mendukung hipotesis yang diajukan. Berikut telah diajukan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Irma Nur Auliya, dkk (2022) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Margantara Jaya Tulungagung. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini masing-masing variabel semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan terjaga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pirawati, dkk (2023) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini lingkungan kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Takabonerate.. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Menurut Lita Kusuma Dewi, dkk (2021) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi di dalam lingkungan saat bekerja maka semakin tinggi pula rasa nyaman saat bekerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A, dkk (2020) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Setiyo Utomo, dkk (2022) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lita Kusuma Dewi, dkk (2021) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi di dalam lingkungan saat bekerja maka semakin tinggi pula rasa nyaman saat bekerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang.

Menurut Pirawati, dkk (2023) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini lingkungan kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Takabonerate.. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna, dkk (2022) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Irma Nur Auliya, dkk (2022) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Margantara Jaya Tulungagung. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini masing-masing variabel semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa insentif bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Muhammad Faqih Maulana, dkk (2020) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ganda Saribu Utama. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian. Insentif memberikan pengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Ganda Saribu Utama Medan.

Menurut Pirawati, dkk (2023) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. Menyatakan bahwa hasil dalam penelitian ini lingkungan kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Takabonerate. Hal ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Takabonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman, dkk (2021) di dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang. Menyatakan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang.

