

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan dan jalannya organisasi. Sumber daya manusia memiliki kompetensi dan kinerja yang baik, akan menunjang keberhasilan usaha (Ikhrum, 2022). Menurut Siregar (2017), Sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Wahyuni, dkk. (2021) sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dan pengelolaan SDM akan berjalan dengan baik.

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Muslim, dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kegiatan

yang dilaksanakan. Kinerja bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun juga praktek di lapangan. Menurut Luh, dkk. (2022) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Supatmi, dkk. 2013). Lestari dan Harmon (2017) juga menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara tempat kerja dengan karyawan, kompensasi yang ada di tempat kerja, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Menurut Sugiarti (2020), kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksud sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan

oleh karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Lubis, dkk. (2021) mengatakan kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi bentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Adapun beberapa hal yang harus diperhatikan saat pemberian kompensasi yaitu tinggi rendahnya tingkat bayaran yang diberikan artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ardi, dkk. (2021), Sari, dkk.(2020), Ratnasari, dkk. (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangkean, dkk.(2019) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya besar kecilnya kompensasi di perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya struktur pembayaran yang

berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di tempat bekerja.

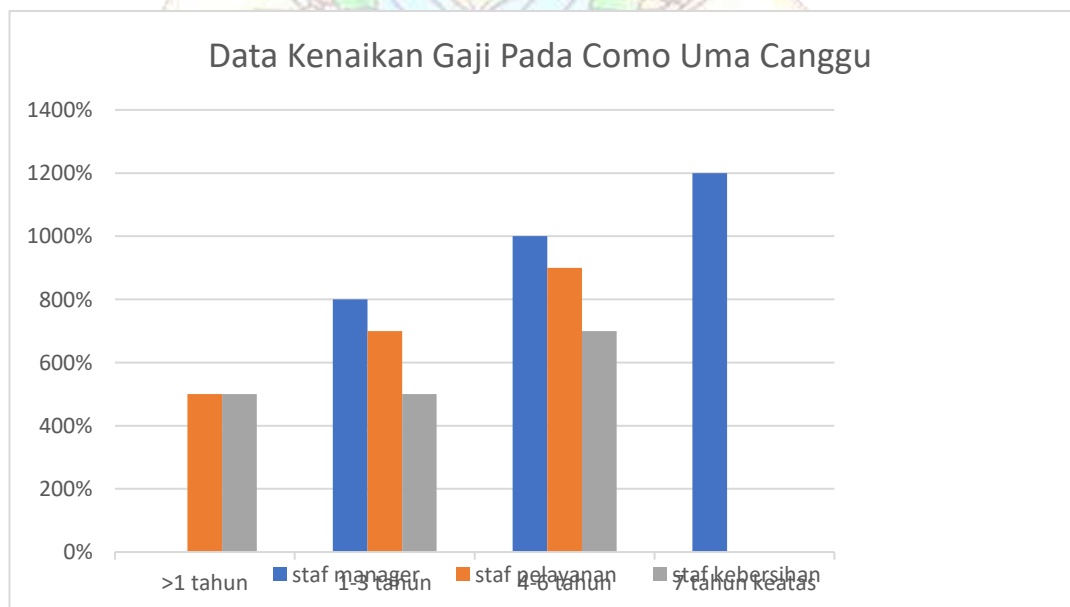
Tabel 1. 1
Persentase Kenaikan Gaji pada Como Uma Cunggu Tahun 2022

Jabatan	Pengalaman Kerja	Persentase Kenaikan Gaji
Manajer	1-3 tahun	8%
	4-6 tahun	10%
	7 tahun ke atas	12%
Staf Pelayanan	Kurang dari 1 tahun	5%
	1-3 tahun	7%
	4-6 tahun	9%
Staf Kebersihan	Kurang dari 1 tahun	5%
	1-3 tahun	5%
	4-6 tahun	7%

Tabel 1.1 Menunjukkan persentase kenaikan gaji karyawan pada Como Uma Cunggu, jabatan Manajer dengan pengalaman kerja 1-3 tahun mendapatkan kenaikan gaji sebesar 8%, Manajer dengan pengalaman kerja 4-6 Tahun mendapatkan kenaikan gaji sebesar 10%, manajer dengan pengalaman kerja 7 tahun ke atas mendapatkan kenaikan sebesar 12%. Selanjutnya dengan jabatan Staf Pelayanan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun mendapatkan kenaikan 5%, Staf Pelayanan dengan pengalaman kerja 1-3 tahun mendapatkan kenaikan gaji sebesar 7%, Staf Pelayanan dengan pengalaman kerja 4-6 tahun mendapatkan gaji sebesar 9%. Selanjutnya pada staf kebersihan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun mendapatkan kenaikan 5%, Staf Kebersihan dengan pengalaman kerja 1-3 tahun mendapatkan kenaikan gaji sebesar 5%, Staf kebersihan dengan pengalaman kerja 4-6 tahun mendapatkan gaji sebesar 7%. Saat ini perusahaan masih melakukan penyesuaian gaji agar dapat mempertahankan karyawan dan menarik karyawan

yang berkualitas. Fenomena yang ada tentang kompensasi di Como Uma Cunggu berdasarkan wawancara pada karyawan yaitu gaji yang diberikan sering kali terlambat dan terkadang tidak sesuai dengan persentase kenaikan gaji yang dianggarkan, seperti halnya pada staf kebersihan tidak adanya perbedaan antara karyawan yang bekerja dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun dengan pengalaman kerja 1-3 tahun yang menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang didapatkan. Menurut Sari, dkk. (2020) kompensasi merupakan salah satu bentuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya jika karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang didapatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada perusahaan dalam mencapai target yang optimal.

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai kenaikan gaji pada Como Uma Cunggu dapat diuraikan dengan grafik sebagai berikut:



Berdasarkan pada grafik di atas menunjukkan bahwa kenaikan gaji dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun pada staf pelayanan dan staf kebersihan

sebesar 5%, kenaikan gaji dengan pengalaman kerja 1-3 tahun pada staf manajer sebesar 8% pada staf pelayanan sebesar 7% dan pada staf kebersihan sebesar 5%, selanjutnya kenaikan gaji dengan pengalaman kerja 4-6 tahun pada staf manajer sebesar 10% pada staf pelayanan sebesar 9% dan pada staf kebersihan sebesar 7% dan kenaikan gaji dengan pengalaman kerja 7 tahun keatas pada staf manajer sebesar 12%. Yang dimana pada staf kebersihan tidak adanya perbedaan antara karyawan yang bekerja dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun dengan pengalaman kerja 1-3 tahun yang menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang didapatkan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud sebagai pendapatan gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan oleh perusahaan (Subianto, 2016) . Semangat atau tidaknya karyawan bisa dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang didapatkan dari perusahaan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Almaududi, dkk., 2021). Insentif ini alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dengan adil pemberian insentif yang tepat serta kerja yang baik sehingga kedepannya, proses organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Menurut Saputri, dkk. (2021) insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan kepada karyawan oleh pihak pemimpin organisasi agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Pemberian insentif termasuk kedalam hal pokok yang harus dipergunakan oleh perusahaan, karena dengan adanya insentif karyawan merasa memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Para ahli di atas menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila pemberian insentif perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan *research gap* penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wewengkang, dkk. (2021), Febriani (2020), Sundari & Rifai, (2020) mengatakan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor & Dwiputri (2021), insentif berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian insentif tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada Como Hotel Cangu terkait dengan insentif yaitu menurut karyawan yaitu tidak ada bedanya karyawan yang bekerja dengan giat dibandingkan dengan karyawan dengan karyawan yang tidak giat karena tidak adanya kebijakan sanksi atau peringatan yang diberikan dari pemimpin. Selain itu, tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana tempat karyawan itu bekerja. Menurut Lestary & Harmon (2017), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sugiarti, 2020). Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal (Nawabi, 2019). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2019), Ronal, dkk., (2020), Nurjaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja Como Uma Canggung yaitu berdasarkan hasil diskusi dan informasi dengan karyawan Como Uma Canggung, menurut karyawan tersebut ruangan tempat beristirahat/loker room tidak

cukup untuk menampung banyak orang sehingga ruang gerak menjadi terbatas dalam ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu, fasilitas penyimpanan juga belum memadai sehingga banyak barang yang sulit untuk diatur dan berserakan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan tidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Uma Cunggu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditentukan, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Como Uma Cunggu?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Como Uma Cunggu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Como Uma Cunggu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Como Uma Cunggu?
2. Untuk menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Como Uma Cunggu?

3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Commo Uma Cunggu?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi Hotel Como Uma Cunggu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, insentif dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

Keterkaitan kompensasi dengan kinerja adalah terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari kepuasan kerja karyawan dengan gaji yang didapat karyawan menjadi berhasil dalam menjalankan peran berdasarkan

kompetensi masing-masing. Kinerja karyawan dengan insentif yang berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi melakukan pemberian insentif pada karyawannya bisa dilihat dari prestasi karyawan dan rajin atau tidaknya karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Mujanah (2019), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut Prasastono (2021), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Pemberian kompensasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakan, akan tetapi mempunyai tujuan jangka panjang agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sugiarti (2020), kompensasi adalah bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksud sebagai penghargaan balas jasa atas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau industri akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala kewajibannya.

2. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam dua golongan besar yaitu :

- a. **Kompensasi Langsung** artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

- b. Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pinjaman dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Herawati dkk., (2021) sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lenih terjamin karena *turn-over* relative kecil.
- f. Disiplin, pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Herawati dkk., (2021) adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada keryawan berupa uang yang dibayarkan pada periode tertentu.

b. Upah

Merupakan imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada seseorang sebagai ganti usaha atau waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan atau jasa tertentu.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperbolehkan karyawan fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Jannah, dkk. (2020) insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang sebagai upaya untuk mendorong seorang bekerja lebih baik. Insentif bagi sebuah perusahaan menunjukkan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan guna mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas sesuai kebijakan dari pihak manajemen bersangkutan. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan atau mencapai tujuan perusahaan, maka pemberian insentif yang memadai karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga dapat melaksanakan tugasnya dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin (Efendi, dkk. 2020).

Insentif menurut Rozi, (2019) adalah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan menilai kinerja pegawai yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan. Insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan selain gaji yang biasanya diberlakukan setiap bulan atau bersamaan dengan pelaksanaan gaji sebagai bentuk pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkualitas dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Subianto, (2016) pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa adanya motivasi yang tinggi.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan seperti uang, barang, dan sebagainya yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau disebut dengan uang perangsang. Nani & Vinahapsari (2020), menyatakan bahwa insentif mendominasi kegiatan inovasi. Karyawan yang diberikan insentif akan termotivasi untuk menghasilkan kreativitasnya sehingga inovasi dapat dilakukan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjaannya agar para pekerja tersebut termotivasi

atau mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bentuk Insentif

Menurut Nani & Vinahapsari (2020), adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

1. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atau barang yang dijual.
4. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranging menjadi marginal, *below average*, *average*, *good*, *outstanding*.
5. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. *Pay-for-knowledge / pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lainnya.
8. *Executif insentif* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

9. *Internationa insentif* diberikan karena penetapan seseorang untuk penetapan di luar negeri.

3. Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksud perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Indikator Insentif menurut Ratnasari & Mahmud, (2020) sebagai berikut :

a. Kinerja

Merupakan tingkat keberhasilan atau efisiensi dalam melaksanakan tugas, proyek, atau aktivitas. Dalam konteks pekerjaan atau bisnis, kinerja mencakup evaluasi produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

b. Lama kerja

Lama kerja merupakan jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja selama suatu periode, bisa dalam jam per hari, minggu, atau bulan. Lama kerja memengaruhi insentif dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

c. Keadilan dan kelayakan

Keadilan berkaitan dengan prinsip kesetaraan dan pemberian hak adil, sementara kelayakan mencakup pertimbangan apakah suatu tindakan atau keputusan dapat dibenarkan atau sesuai dengan norma-

norma yang berlaku. Keduanya sering terkait, tetapi memiliki fokus yang sedikit berbeda.

d. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses penilaian nilai relatif dari berbagai jabatan dalam organisasi untuk menentukan tingkat insentif yang adil. Ini melibatkan identifikasi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, tanggung jawab, dan keterampilan yang mempengaruhi nilai pekerjaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pada karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perencanaan sistem kerja yang efisien.

Adha, dkk. (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Siahaan & Bahri (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sebastian & Andani (2020), lingkungan kerja merupakan alat utama dan juga tempat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna mamenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik mana tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana

para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sebastian & Andani (2020), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, akan tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasi cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi konstruksi bangunan juga dapat berpengaruh terhadap pertukaran udara, misalnya gedung yang mempunyai plafond

tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah.

d. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan jug akonstruksi gedung tempat mereka bekerja. sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dala bekerja.

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nurhandayani, (2022) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b. Kebisingan

Bukti telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam) serta mendirikan pos keamanan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sangkean, dkk. (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada dasarnya peningkatan kinerja didorong oleh kepemimpinan yang menerima tanggung jawab atas dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta membuat komitmen untuk serius menjalankan proses tersebut. Menurut Nurhandayani (2022), kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat

Menurut Wahyuni, dkk.(2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawan yang diberikan. Ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut pula produktivitas. Ratnasari & Tarimin (2021) juga mengatakan kinerja karyawan adalah ujung tombak keberhasilan kinerja organisasi. Kinerja organisasi adalah efektifitas organisasi secara keseluruhan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa (*customer*) melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinu

memperbaiki kemampuannya untuk merespons kebutuhan-kebutuhan secara efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan hanya dalam waktu tertentu dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nawabi, (2019) yaitu:

a. Efektifitas efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitasnya organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendiring mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, kewenangan dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan pendekatan lain inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Nawabi (2019) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pencapaian tujuan dan target

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai acuan dalam penulisan penelitian pada saat ini penulis mengambil beberapa contohnya dari peneliti

yang terkait dengan pengaruh kompensasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja oleh sebab itu peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Alfiansyah, (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Japangkulon, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 24.0. Metode tes dilakukan dalam bentuk angket daftar pertanyaan. Pada penelitian ini jumlah populasi dipersempit dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 813 karyawan, dengan menghitung besar sampel menggunakan teknik Slovin sehingga populasi menjadi 89 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil pengujian secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat

baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 50 orang. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji validitas untuk kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai hitung lebih besar dari nilai tabel. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan & Septian, (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja bagian PPIC PT Cabinindo Putra berjumlah 61. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan program statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Onsardi, (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cabang Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Terdapat beberapa faktor yang dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Kompensasi (X1), dan Penempatan Kerja (X2). Objek penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket dan wawancara.

Penelitian yang dilakukan oleh Aromega dkk., (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 32 orang semua populasi digunakan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan Yuta Hotel Manado. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado dan dapat digunakan untuk

merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka panjang.

2.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraisyiah & Haerani, (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi Finance). Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dari beberapa variabel yang mempunyai kinerja karyawan. Ada dua variabel yaitu motivasi dan insentif. Penelitian ini menggunakan Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi Finance yang diambil dengan metode aksidensial sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara serempak semua variabel yaitu Motivasi dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan secara parsial, sedangkan faktor Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Satyawan, Marnisah, Wadud, (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi Sumatera Selatan. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability pada total populasi pegawai Sekretariat DPRD. Data Sebanyak 75 Responden dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Demikian juga secara simultan insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Sekretariat DPRD. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus mempertimbangkan insentif dan faktor motivasi bagi pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ivan & Rizal, (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh insentif terhadap motivasi dan semangat kerja serta dampaknya untuk kinerja. Objek dalam penelitian ini adalah CV Bintang Utama yang memiliki usaha di bidang perbengkelan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan pendekatan regresi linier, kelima hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriani, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati Di Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 110 responden. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner. Uji kualitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2),

sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh sebesar 21,6% terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh 18,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan insentif berpengaruh - 28,5% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukonco, dkk., (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan, insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang ada di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar sebanyak 40 orang. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan yang ada di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS

22.00 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan pengaruh kepemimpinan, insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari, (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia dapat menjadi modal untuk menghadapi persaingan pasar. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi di penelitian asosiatif ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Ada 92 responden. Teknik analisis adalah regresi linear berganda. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arin Octarina & Komang Ardana, (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi keadan seseorang mengalamiketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. Penelitian ini dilakukan di Como Shambhala Estate. Responden yang digunakan sejumlah 31 orang yang terdiri dari karyawan departemen front office dan housekeeping dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, penyebaran kuesioner melalui google form dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisi jalur (path analysis) dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wokas, dkk., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkon. Sumber daya manusia merupakan faktor

penting dalam suatu organisasi, kinerja karyawan yang optimal adalah salah satu hal mendorong tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Kawangkoan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah ampling jenuh dimana semua keseluruhan populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 52 orang responden. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan dengan total pengaruh berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 97.20%.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon & Tewel, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66

orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Coco Prima Lelema hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat tiap tahunnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk. (2020) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesisi diuji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja

karyawan. Variabel-variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36.9% dan sisanya sebesar 63.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

