

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bali merupakan bagian dari kepulauan Indonesia yang merupakan sebuah pulau kecil yang indah (Priatmoko, 2019). Keunikan panorama dan budayanya membuat Bali menjadi sangat terkenal di kalangan wisatawan mancanegara dan menjadi salah satu daerah favorit wisatawan untuk dikunjungi (Suryawati, 2018). Maka dari itu kepariwisataan di Bali dewasa ini dirasakan semakin maju yang membawa dampak persaingan antar perusahaan yang bergerak di bidang kepariwisataan semakin ketat. Oleh karena itu pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilan dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga mampu menarik para wisatawan.

Bisnis pariwisata telah menjadi tumpuan pembangunan daerah Bali (Krisdayanthi, 2020). Daerah Bali yang ditetapkan sebagai pusat pariwisata di Indonesia bagian tengah merupakan daerah wisata yang tidak saja terkenal dengan keramahtamahan penduduknya, tetapi juga adat-istiadatnya, alam flora dan faunanya, serta atraksi wisata yang mempunyai ciri khas tersendiri. Keadaan ini membuka peluang bagi industri pariwisata di Bali khususnya pada bidang perhotelan yang sebagai salah satu komponen penting (Setijawan, 2018). Dalam usaha perhotelan guna memberikan kualitas pelayanan yang baik diperlukan juga dukungan dari pihak karyawan dalam hal kinerja, kinerja karyawan yang

maksimal akan mampu memberikan dampak positif bagi para wisatawan maupun tamu hotel.

Berdasarkan observasi awal ditemukan terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Komune Hotel di Gianyar yang belum optimal antara lain banyak karyawan yang datang terlambat, karyawan terlalu kaku dalam mengikuti tata cara pelayanan yang diwajibkan perusahaan, adanya keluhan-keluhan dari para tamu, meningkatnya beban kerja dengan merangkap pekerjaan pada department lain. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi tiga faktor utama, yakni faktor kepemimpinan, faktor motivasi berkerja baik dari sisi insentif yang diterima maupun motivasi berkerja yang lain dan juga dari beban kerja yang diterima oleh para pekerja tersebut. (Notoatmodjo, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan di Komune Hotel Gianyar adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang dengan dinamika perkembangan hidup manusia (Fahmi, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu dkk (2019), Arianty (2018), Hadiyasa (2015) Sunarti, dkk (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdan (2017) dan Rizky (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perbedaan hasil berikut menjadi gap yang dapat diteliti kembali dengan menggunakan fenomena yang terjadi di Komune Hotel Gianyar. Selain faktor kepemimpinan, terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah insentif.

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2017). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Rini, dkk (2016), Suwarna dan Zulkarnaen (2016), Maya (2017), Fika (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2023) yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahrash (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Sudarma (2019) yang menemukan hasil berbeda dimana insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil yang diperoleh menjadi variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini guna menemukan pengaruh insentif terhadap kinerja

karyawan di Komune Hotel Gianyar. Selain faktor insentif terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja karyawan (Mangkunegara dan Prabu, 2017).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Fandi, 2018). Penelitian sebelumnya yang meneeliti tentang beban kerja dilakukan oleh Putri, dkk (2023), Buat, dkk (2023) Maya (2017), Fika (2016) dan Aisah (2023) secara parsial menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shahrash (2016), Aprilia, dkk (2020) dan Wahyuliani dan Suwandana (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, sehingga gap yang terjadi pada penelitian sebelumnya digunakan pada penelitian ini untuk mengkonfirmasi kembali hasil yang diperoleh

dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan Komune Hotel di Gianyar. Komune Hotel merupakan salah satu dari sekian akomodasi penginapan yang berada di kawasan Gianyar, yang berlokasi di Jalan Bypass Ida Bagus Mantra, Desa Keramas, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Pemilihan obyek penelitian didasari pada hasil observasi awal dimana ditemukannya penurunan kinerja yang menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat dijadikan tolak ukur dalam mencapai tujuan perusahaan (Wibowo dan Hidayat, 2020).

Fenomena terkait kepemimpinan diantaranya masih adanya keluhan-keluhan yang berkaitan dengan kepemimpinan antara lain pimpinan jarang mau mendengar keluhan dari karyawan, pimpinan jarang memberikan solusi kepada karyawan mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan di hotel pimpinan hanya menuntut pekerjaan dilakukan dengan baik dan tepat waktu, pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku seperti ada beberapa karyawan yang terlambat tanpa alasan tidak dihiraukan oleh pimpinan.

Fenomena terkait insentif ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerimaan insentif karyawan, data penerimaan insentif karyawan pada tahun 2021 di Komune Hotel di Gianyar dapat disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Insentif Karyawan di Komune Hotel

No	Bulan	Total Penerimaan Insentif (Rp)	Rata – rata insentif per karyawan (Rp)
1	Januari	169,100,000	1,900,000
2	Pebruari	169,100,000	1,900,000
3	Maret	169,100,000	1,900,000
4	April	169,100,000	1,900,000
5	Mei	186,900,000	2,100,000
6	Juni	186,900,000	2,100,000
7	Juli	186,900,000	2,100,000
8	Agustus	178,000,000	2,000,000
9	September	178,000,000	2,000,000
10	Oktober	178,000,000	2,000,000
11	November	160,200,000	1,800,000
12	Desember	195,800,000	2,200,000
Total		2,127,100,000	23,900,000
Rata - rata		177,258,333	1,991,667

Sumber : Komune Hotel di Gianyar, (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui rata-rata insentif yang diterima oleh karyawan pada tahun 2021 mengalami fluktuasi dimana sejak bulan Januari hingga April mendapatkan insentif sebesar Rp. 1.900.000 meningkat pada bulan Mei hingga Juli sebesar Rp. 2.100.000 selanjutnya bulan Agustus hingga Oktober turun di angka Rp. 2.000.000 kembali turun pada bulan November menjadi Rp. 1.800.000 dan naik pada akhir tahun tepatnya bulan Desember menjadi Rp. 2.200.000. dari data tersebut dapat diperoleh pendapatan rata – rata perbulan karyawan sebesar Rp. 1.991.667. nominal tersebut jauh dibawah UMK Gianyar pada tahun 2021 yang tercantum pada Surat Kep. Gub. Bali No. 790/03-M/HK/2021 yaitu sebesar Rp. 2.627.000. hal tersebut diasumsikan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan komune hotel yang berdampak pada

pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel, selain faktor insentif terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja karyawan (Mangkunegara dan Prabu, 2005).

Fenomena terkait beban kerja ditemukan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan di komune hotel, berkaitan dengan dampak pandemi yang berkepanjangan menyebabkan pihak manajemen harus melakukan efisiensi tenaga kerja, dampak itu juga berlaku pada beban kerja yang didapatkan oleh karyawan yang masih dipertahankan oleh pihak manajemen. Karyawan yang bertugas di *front office* juga diminta merangkap sebagai *house keeping*, selanjutnya karyawan bagian purchasing juga diminta aktif membantu sebagai *gardener*, begitu juga pada *departement* lain diminta untuk mengerjakan *jobdesk* lain diluar *jobdesk* yang biasa dilakukan. Informasi tersebut diperkuat oleh pernyataan HRD komune hotel yang menyatakan bahwa:

“Karena dampak pandemi ini jadi kami dari pihak manajemen meminta beberapa karyawan yang masih berkerja untuk membantu pekerjaan lain diluar pekerjaan biasanya, kami tidak punya pilihan, jika dipaksakan dengan jumlah karyawan sesuai dengan jumlah awalnya maka operasional perusahaan akan membengkak jadi ya mau tidak mau mereka diminta membackup itu semua, dan astungkaramereka tetap bekerja profesional”.

dari kutipan wawancara tersebut dapat diperoleh informasi bahwa dengan bertambahnya pekerjaan karyawan maka beban kerja karyawan juga otomatis meningkat.

Berdasarkan Fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka perlu diadakan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Komune Hotel di Gianyar.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komune Hotel di Gianyar?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komune Hotel di Gianyar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komune Hotel di Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Komune Hotel di Gianyar.
- 2 Untuk menganalisis dan menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Komune Hotel di Gianyar.
- 3 Untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Komune Hotel di Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaplikasian *goal setting theory*. Hal ini dilakukan melalui kajian secara empiris terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan padakepemimpinan, insentif dan beban kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai dasar pertimbangan dalam memberikan manfaat, saran dan masukan kepada pihak manajemen Komune Hotel Gianyar dalam peningkatan kinerja karyawan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, insentif dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat berjalan dengan baik



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggungjawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal. Mengacu pada Locke's model *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Ahmad, 2017), .

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Gandi, 2018).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Rahmadi, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Muzakki (2017) fungsi kepemimpinan yaitu:

- a. Perencana yaitu mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud dan tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana
- b. Pemrakarsaan yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal penting, membagi tugas pada anggota kelompok dan menetapkan standar kelompok.
- c. Pengendalian yaitu memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga

relevansi diskusi dan mendorong kelompok mengambil tindakan atau keputusan.

- d. Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok atau individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor dan merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.
- e. Penginformasian yaitu memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, menerima informasi dari kelompok dan membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal.
- f. Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok dan membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi menurut Sutrisno (2016), dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu, perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

2.1.4 Faktor Kepemimpinan

Menurut Malik (2017) ada empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi antara lain:

- a. Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2.1.5 Jenis – Jenis Kepemimpinan

Ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan menurut Ratna (2019):

- a. Kepemimpinan situasional, dalam jenis kepemimpinan ini dipercayakan bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya.
- b. Kepemimpinan perilaku pribadi, sebagai yang ditunjukkan oleh namanya, perilaku pemimpin itu diberi penekanan dalam jenis kepemimpinan itu sendiri penekanan dalam jenis kepemimpinan ini.
- c. *Work Centered*, jenis kepemimpinan ini sangat erat hubungannya dengan “situasional type” yang sudah dibicarakan lebih dahulu.

- d. *Personal leadership* kepemimpinan pribadi, motivasi dan petunjuk diberikan dengan kontak pribadi dengan pribadi.
- e. Kepemimpinan demokrasi, jenis ini memberi penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karena itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas.
- f. Kepemimpinan otoritas, pemimpin dasar disini adalah bahwa kepemimpinan itu dipunyai oleh si pemimpin sejauh ia mempunyai kekuasaan.
- g. Kepemimpinan paternalistik, terdapat suatu pengaruh kebapakan antara pemimpin dan kelompok. Maksudnya adalah melindungi dan mengusul kesenangan dan kesejahteraan pengikut-pengikutnya.
- h. *Indigenous leadership*, kepemimpinan asli. Beraneka ragam jenis dan bentuknya, jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok-kelompok organisasi informal.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan kemukakan oleh David (2016) maka variabel kepemimpinan diukur dari :

- a. Ketegasan pimpinan yaitu sikap seorang pimpinan yang kuat dalam mempertahankan argument namun juga berpikiran terbuka pada saat yang bersamaan.
- b. Pimpinan mengontrol karyawan yaitu seorang pimpinan melakukan pengawasan yang berupa inspeksi, kontrol dan evaluasi.
- c. Pimpinan memberikan solusi pada karyawan yaitu seorang pimpinan harus bisa menjadi contoh yang baik dan menjadi sahabat bagi seluruh karyawan.

- d. Pimpinan menerima saran dan masukan dari karyawan demi kemajuan perusahaan yaitu seorang pemimpin yang efektif mampu memberi saran, masukan dan umpan balik positif kepada bawahannya.
- e. Pimpinan adil pada semua karyawan yaitu pimpinan tidak boleh membedakan karyawan satu dan yang lainnya.
- f. Pimpinan mendengarkan keluhan karyawan perihal pekerjaannya yaitu seorang pimpinan bersedia berdiskusi dengan karyawannya untuk menerima keluhan-keluhan dari karyawan yang kemudian memberikan keputusan yang baik.
- g. Pimpinan sering berkomunikasi dengan karyawan yaitu pimpinan harus bias berkomunikasi dengan baik ke seluruh karyawan hingga ke pihak eksternal perusahaan.

Menurut (Siswanto,2019) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator

kepemimpinan terdiri dari ketegasan, adil, komunikasi yang baik terhadap karyawan serta terbuka dalam menerima ide inovatif demi kemajuan perusahaan.

2.1.7 Insentif

Menurut Rama (2016), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Suwarno (2017), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berdasarkan dari definisi-definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.8 Tujuan Insentif

Menurut Rama (2016) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

- 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2.1.9 Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan 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. Menurut Andini (2017), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu Insentif Material dan Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat

diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

(a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai

bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Sedangkan indikator pemberian insentif menurut Siagian (2019) antarlain sebagai berikut :

1. Kesesuaian kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.
2. Jumlah waktu kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.
3. Senioritas Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior

seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.
5. Kelayakan Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator insentif adalah insentif material dan insentif non material yang diukur berdasarkan kesesuaian kinerja karyawannya.

2.1.10 Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Nanda, 2018). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.11 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sujana (2018) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, sebagai berikut :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari

reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, keinginan dan kepuasan).

2.1.12 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2017) yang meliputi antara lain :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Faktor Eksternal Tubuh

Seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, tanggung

jawab kerja, kompleksitas pekerjaan, serta tingkat kesulitan pekerjaan.

5. Faktor Internal Tubuh

Seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Menurut Arif (2016), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
3. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja adalah target, kondisi pekerjaan serta standar prosedur operasional

perusahaan yang harus diikuti oleh para pekerja guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

2.1.13 Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut (Semara, 2019).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Linggra, 2018).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.1.14 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kusuma (2019), ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor kemampuan

Karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.15 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Darmayanti (2016) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Sebagai dasar perencanaan pada bidang kepegawaian untuk penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar dari pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal sehingga dapat diarahkan ke jenjang karir yang lebih baik, kenaikan pangkat dan jabatan.
- d. Mendorong tercapainya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahannya.
- e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu untuk meningkatkan kinerjanya

2.1.16 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Darmayanti (2016) manfaat penilaian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan.

b. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang mempunyai kemampuan rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

c. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

d. Keputusan promosi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan.

e. Mendiagnosis kesalahan design kerja

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam design pekerjaan, penilaian kinerja dapat mendiagnosis kesalahan tersebut.

2.1.17 Indikator Kinerja

Menurut Aziz (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada tiga indikator, yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;
- (4) Efektifitas;
- (5) Kemandirian.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, serta Kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi kualitas dan kuantitas kerja berdasarkan efektifitas pekerjaan yang dikerjakan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian Muizu, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, hasil yang diperoleh adalah Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian Arianty (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hasil yang diperoleh adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, hasil yang diperoleh adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Terdapat Pengaruh kerja kelompok (teamwork) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan teamwork secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures cabang Malang, hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Affandi dan Bahri (2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Andani (2018), dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Budeng, hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan Secara simultan kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Hasil uji parsial hanya kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk (2016), dengan judul Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan beban kerja memiliki hubungan yang positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Suwarna dan Zulkarnaen (2016), dengan judul Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2022), dengan judul Pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Buat, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Sinaolan (2018), dengan judul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2017), dengan judul Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan koperasi jaya cipta kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Shahrash (2016), dengan judul Pengaruh insentif, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (survey pada karyawan Bank BJB kantor cabang utama bandung) hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Stress kerja dan Beban Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Stress Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Aisah (2022), dengan judul Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru).
- 16) Penelitian yang dilakukan oleh Adityamarwan, dkk (2015), Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Karyawan BRI Cabang Krekot.
- 17) Penelitian yang dilakukan oleh Naibaho dan Utari (2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT Victorindo Alam Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT Victorindo Alam Lestari. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PTVictorindo Alam Lestari.
- 18) Penelitian yang dilakukan oleh Faqih dkk, (2021), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta. Hasil penelitian ini memberikan

beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 19) Penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota.
- 20) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019), dengan judul Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar.
- 21) Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, dkk (2020), dengan judul Analisis beban kerja dan insentif terhadap kinerja driver gojek di bandar lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek, sedangkan insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek.

Hasil penelitian sebelumnya yang membahas tentang Kepemimpinan, Insentif, beban kerja dan kinerja karyawan dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis, Tahun / Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Kep	Ins	BK	Kin	
1	Muizu, dkk (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	√			√	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
2	Arianty (2018) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	√			√	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Marpaung (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Terdapat Pengaruh kerja kelompok (teamwork) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan teamwork secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta.
4	Isvandiari (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures cabang Malang	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Affandi dan Bahri (2020), Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin

						kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
6	Andani (2018), Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Budeng	√			√	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Secara simultan kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Andayani dan Tirtayasa (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	√			√	Hasil uji parsial hanya kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan.
8	Rini, dkk (2015), Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)	√	√	√	√	Insentif memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan beban kerja memiliki hubungan yang positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
9	Suwarna dan Zulkarnaen (2016), Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu		√		√	Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan
10	Putri, dkk (2022), Pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali		√	√	√	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

						karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali.
11	Buat, dkk (2022), Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak		√	√	√	hasil uji parsial (uji t) variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan.
12	Ayu dan Sinaolan (2018), Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Anggraini (2017), Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan koperasi jaya cipta kediri		√		√	Insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Shahrash (2016), Pengaruh insentif, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (survey pada karyawan Bank BJB kantor cabang utama bandung)		√	√	√	Insentif, Stress kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stress Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
15	Aisah (2022), Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru)		√	√	√	Pengaruh variabel beban kerja (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
16	Adityamarwan, dkk (2015), Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank			√	√	Hasil analisis menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung

	Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot					terhadap kinerja Karyawan BRI Cabang Krekot
17	Naibaho dan Utari (2020), Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT Victorindo Alam Lestari	√		√	√	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT Victorindo Alam Lestari. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT Victorindo Alam Lestari.
18	Faqih dkk, (2021), Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta	√		√	√	Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19	Rolos, dkk (2018), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota			√	√	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota.
20	Wahyuliani dan Suwandana (2019), Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar	√	√	√		Insentif jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar.
21	Aprilia, dkk (2020), Analisis beban kerja dan insentif terhadap kinerja driver gojek di bandar lampung		√	√	√	beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek, sedangkan insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek.

Keterangan:

Kep : Kepemimpinan

Ins : Insentif

BK : Beban Kerja

Kin : Kinerja Karyawan

