

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Bandar dan Manar (2012) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian

dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi harus menjadikan manusia yang ada di dalam organisasi sebagai fokus utama dalam pengelolaannya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, di sisi lain dia juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Kompensasi selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan materiil, dewasa ini juga dikaitkan dengan gengsi atau melambungkan prestise seseorang. Menurut Marwansyah, insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Marwansyah (2010)

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen yang mengemukakan pengertian mengenai insentif. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011:118).

Mazura (2012) dengan judul: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada badan kepegawain daerah kabupaten Bengkalis). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Haminati (2011) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah . Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahu apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan tidak begitu signifikan

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
Tugas (*task*), organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Faktor Internal : Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).
Sedangkan menurut (Putra & Hubeis, 2012) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang

diharapkan dan tingkat kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan ini meyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures).

Muthia Roza Linda, dkk (2014) “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”. Terdapat hubungan positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat hubungan positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hetty Murdiyani (2010) “Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Surabaya.”

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya

remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut (Sedarmayanti, 2014) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nurul Rohana Dewi (2014) dengan judul Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada BMT Taruna Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera

Astri Nadira (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

EDEN Hotel Kuta Bali merupakan property pertama EDEN dan dibawah pengelolaan PT. Eden Kuta Manajemen. Hotel ini memiliki *brand essence* yaitu “*Nature at your door*” yang mempunyai konsep lingkungan hijau untuk pasar skala menengah ke atas.

EDEN adalah nama sebuah taman. ada tiga elemen sebagai logo dari EDEN hotel ini yaitu buah apel, daun pisang dan warna hijau. Buah apel adalah sebagai simbol dari pohon yang ditemukan ditaman EDEN oleh Adam dan Hawa, Daun pisang adalah sebagai konsep *Green environment* yang di implementasikan untuk bagian arsitek EDEN Hotel dan warna hijau adalah sebagai penghubung kedua element tersebut.

EDEN Hotel Kuta Bali adalah hotel berbintang empat yang terletak di pusat daerah Kuta, Jl Kartika Plaza hanya 10 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai, 25 menit dari Denpasar dan 20 menit dari Jimbaran - Nusa Dua

EDEN Hotel Kuta Bali adalah tempat yang sempurna untuk bisnis dan hiburan. Tempat hiburan di sekitar EDEN Hotel meliputi: Pantai Kuta (*Surf, Sun & Fun*). Hard Rock Cafe, kawasan perbelanjaan Legian, Waterbom Park, Circus Water Park, Kuta Beach Walk, Kuta Bex Shopping Center, Kuta Square, Bali Discovery Mall.

Adapun data jumlah karyawan bulan Januari- September 2020 pada Eden Hotel Kuta Bali adalah dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Eden Hotel Kuta Bali
Pada bulan Januari - September 2020

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	<i>Front Office</i>	5
2	<i>Executive Housekeeper</i>	1
3	<i>Housekeeping</i>	10
4	<i>Head engineering</i>	1
5	<i>Engineering</i>	3
6	<i>Accounting</i>	3
7	<i>F&B Product Supervisor</i>	1
8	<i>F&B Product</i>	6
9	<i>F&B Service Supervisor</i>	1
10	<i>F&B Service</i>	4
11	<i>Departemen Head</i>	6
12	<i>Supervisor Security</i>	1
13	<i>Security</i>	4
	Total	46

Sumber: Eden Hotel Kuta Bali tahun 2020

Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pada bulan Januari – September 2020 Eden Hotel Kuta Bali memiliki total jumlah karyawan sebesar 46 orang.

Tabel 1.2
Daftar Kamar yang terjual dari Bulan Januari – September di Eden Hotel
Kuta Bali Tahun 2020

No	Jenis Kamar	Total Kamar	Kamar Terjual
1	<i>Eden Room Strandar</i>	254	40
2	<i>Eden Executive Room</i>	5	2
3	<i>Eden Suite</i>	18	2
	Total	277	44

Sumber: Eden Hotel Kuta Bali tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan pengamatan yang dilakukan, Eden hotel Kuta bali pada bulan januari – November mengalami *low season* yaitu akibat dari pandemi Covid-19 total kamar yang terjual hanya 44 dari total keseluruhan 277 kamar. *Low season* adalah periode dimana permintaan untuk bepergian ke suatu tempat rendah, sehingga destinasi wisata menjadi lebih sepi pada umumnya.

Melihat terkait yang mempengaruhi kinerja karyawan di Eden Hotel Kuta Bali diantaranya ada pemberian insentif dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang peneliti lakukan pada saat melakukan observasi di Eden Hotel Kuta Bali yaitu Kecemburuan sosial yang terjadi pada saat melakukan tugas dari perusahaan di mana masing-masing karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dengan waktu yang singkat sehingga hasil karyawan tersebut diberikan *reward* dari pihak perusahaan seperti motivasi, Sanjungan dan pujian ke masing-masing karyawan tersebut agar kinerjanya semakin baik dan

semakin meningkat. Selain *reward* juga diberikan insentif, insentif berupa imbalan langsung yang dibayar kepada karyawan. Besaran insentif yang diterima oleh masing-masing karyawan senior dan junior tidak sama dengan beban kerja rata-rata sama sehingga hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan tersebut.

Dampak yang timbul dari kecemburuan sosial yaitu retaknya persatuan dalam kelompok atau rekan kerja, perubahan kepribadian antar individu. Faktor ini menyebabkan kerugian pada kedua belah pihak yaitu pada perusahaan dan pada hubungan rekan kerja faktor kerugian pada perusahaan yaitu antara lain menurunnya kreativitas karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik. Sedangkan faktor kerugian pada hubungan kerja yaitu antara lain adanya jarak dalam kelompok atau sifat ingin menguasai, menganggap rekan kerja sebagai musuh, terlalu mementingkan diri sendiri, serta sulit menerima tanggung jawab bersama.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Eden Hotel Kuta Bali akan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Keadaan di Eden Hotel Kuta Bali saat pandemi covid-19 mengakibatkan pengurangan jadwal kerja karyawan yang seharusnya 6 hari dalam seminggu menjadi 2 kali dalam seminggu sedangkan pada departemen housekeeping harus tetap menjaga kebersihan kamar yang tersedia dengan banyaknya kamar yang dibersihkan serta minimnya karyawan yang hadir membuat beban bagi para karyawannya. Semakin berat beban kerja yang ditanggung maka akan semakin berat resiko pekerja yang bekerja di tempat tersebut terkena stress. Sutoyo (2012).

Dampak yang timbul dari minimnya karyawan yang hadir serta tetap membersihkan kamar secara maksima yaitu berupa beban kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kelelahan kerja, berkurangnya gairah kerja, kejenuhan kerja, berkurangnya konsentrasi kerja, hal ini diungkap pada saat melakukan observasi dan wawancara singkat pada beberapa karyawan Eden Hotel Kuta Bali. Dari fenomena di atas peneliti melihat bahwa banyak karyawan Eden Hotel Kuta Bali yang bekerja di bawah tekanan yang cukup besar dan karyawan memiliki beban kerja berlebih yang mengakibatkan karyawannya mengalami penurunan kinerja karyawan .

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara singkat kepada karyawan Eden Hotel Kuta Bali. Hasil observasi yang diperoleh tentang lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas yang memadai seperti saat *high season* karyawan banyak yang tidak mendapatkan tempat parkir serta kurangnya respon atasan saat menanggapi keluhan karyawan seperti dalam hal memperbaiki sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dibentuk melalui motivasi, komunikasi dan disiplin serta salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa secara umum dapat dilihat kinerja karyawan, insentif, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan hal-hal yang penting dan perlu diperhatikan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul “ pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada eden hotel Kuta Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka Adapun perumusan masalah yang dapat diidentifikasi Dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali ?

1.3 Tujuan penelitian

- A. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali
- B. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali
- C. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan insentif, beban kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Eden Hotel Kuta Bali untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *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. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.1.2 Insentif

1. Pengertian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai Rochmat et al (2013). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya Nafrizal (2012). Menurut Moehariono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program

insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Rivai (2010) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2011) 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 atas 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 incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

3. 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. Indikator Insentif Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan 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, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat

menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

1. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a) Kelemahan Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b) Kelebihan Disamping kelemahan tersebut di atas dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

2. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

3. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

4. Keadilan dan Kelayakan

- a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

5. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu

organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian beban kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Sutoyo (2012) menyatakan beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya, tenaga kerja memiliki keterbatasan untuk memikul beban sampai pada tingkat tertentu. Selain itu, masing-masing tenaga kerja memiliki batas optimal pembebanan kerja yang berbeda-beda. Prinsip inilah yang mendasari penempatan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula. Derajat ketetapan tersebut dapat diukur melalui kecocokan pengalaman, pengetahuan, keahlian, keterampilan, motivasi, sikap kerja dan lain sebagainya Alamsyah (2013).

Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dan menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau

kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu

2. Dimensi beban kerja

Menurut Tarwaka (2015) sebagai berikut dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, Pelaksanaan dan monitoring Tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) ya itu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Arika (2011) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas, meliputi tugas bersifat seperti, Stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat, Sedangkan tugas yang

bersifat mental meliputi, tanggung jawab kompleksitas pekerja, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja Miniawi, 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 yang berpotensi stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya)

4. Indikator - indikator beban kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang dikemukakan oleh Putra (2012) adalah sebagai berikut:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. 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 pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, 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

2.1.4 Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan. Sedangkan Sedarmayanti (2014) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kita di

mana bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sudarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

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. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a) bangunan tempat kerja
- b) ruang kerja yang lapang
- c) ventilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah
- e) Tersedianya sarana angkutan karyawan

4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah 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 dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kebisingan

Bukti dari 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.

3) Penerangan Bekerja

pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat 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.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5) 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 kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2011) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu sebagai seorang karyawan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas , Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang orang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

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

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong 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 rangka 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 kondisi 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 perkataan 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. Nawawi (2011) Mengemukakan terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas
2. Mampu berinovasi
3. Selalu menjadi yang terbaik
4. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja

4. Pengukuran kinerja

Menurut Moehariono (2012) pengukuran kinerja performance measurement mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, kan sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Insentif dan Kinerja

Insentif dengan kinerja karyawan saling berhubungan. Insentif merupakan suatu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih cepat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat 28 motivasi yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Sedangkan kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu lembaga keuangan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk meningkatkan terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Dalam memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan maka suatu lembaga keuangan memberlakukan sebuah sistem insentif individu untuk setiap pencapaian target yang ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson, (2010). secara sederhana insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Insentif dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan insentif ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Namun demikian karyawan juga berharap agar insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial dan juga sangat penting bagi karyawan terutama bagi karir mereka. Dalam penelitian Yuki dkk. (2011) Menunjukkan bahwa insentif upah/gaji memberikan hasil yang konsisten atau positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Koesomowidjojo (2017), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih

tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya.

Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan.

3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan Rahmawanti (2014). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian dianalisis, dikaji dan dikritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode, jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data sehingga dapat diketahui letak perbedaannya yang peneliti lakukan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Haminati (2011) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa tengah”. Dengan variabel bebas insentif dan variabel terikatnya

adalah kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah uji korelasi dilanjutkan dengan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan tidak begitu signifikan, hanya sebesar 26,7%. Berdasarkan observasi, hal ini karena pemberian insentif dianggap sudah merupakan hak, serta ada faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh pada kinerja pustakawan. Namun pada beberapa responden menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu motivasi terbesar selain faktor-faktor lainnya

2. Penelitian yang dilakukan Mazura (2012) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten bengkalis”. Dengan variabel bebas insentif dan variabel terikatnya adalah kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, dan uji t Koefisien determinan (r^2). Berdasarkan dari tabel 5.27 di atas, maka dapat diketahui dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $3,0124 > 1,676$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. 11 Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 13,98% sedangkan sisanya 86,02% ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut : Positif & signifikan (13,98%). Dari hasil analisis regresi linier sederhana Pengaruh Insentif meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,194 satuan. Atau bisa juga dikatakan bahwa, apabila Pengaruh Insentif meningkat 1% maka kinerja

pegawai negeri sipil akan meningkat sebesar 0,194%. Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah 32,46%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Rizki Zaputri (2013) dengan judul Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif material dan non material memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan akan semakin tinggi
4. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) dengan Judul Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit (Studi Pada PT. WOM Finance Cabang Depok). Jenis pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder, baik kualitatif, maupun kuantitatif. Metode yang digunakan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Teknik penarikan contoh penuh (satu *rated sampling*) dengan jumlah responden 31 orang dan dengan pengolahan data dengan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) for Windows versi 15 dan *Smart PLS* versi 2.0. Hasil penelitian menunjukkan pendistribusian beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Hasil perhitungan alokasi beban kerja menunjukkan bahwa perhitungan jumlah total karyawan yang efisien pada pada PT. WOM Finance Depok divisi marketing dan kredit adalah 40 karyawan , yaitu 28 devisi marketing dan 12 orang untuk divisi kredit.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) dengan judul *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado)*. Jenis pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap. Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Dengan menggunakan metode Analisis regresi linier berganda dengan hasil Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Untuk mencapai tujuan ini digunakan pendekatan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda.

Hasil penelitiannya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, dan Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagi- an produksi PT. Aqua Tirta Investama.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Putra. dkk. (2013), Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Serta mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Naraya Telematika Malang. Untuk mencapai tujuan ini metode yang digunakan adalah explanatory research (penelitian penjelasan), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis statistik deskriptif dan Analisis statistik inferensial. Hasil penelitian ini adalah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Erick Dwi Adhi Kurniawan 2013 dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Upah terhadap kinerja karyawan di PG Krobot Baru Malang dengan hasil Hasil uji t (parsial) terbukti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.