

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang semakin berkembang kini memunculkan perubahan di sektor perekonomian dan teknologi, khususnya dibidang ekonomi. Dengan adanya perubahan tersebut perusahaan dituntut untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin bervariasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik atau privat (Sudarmanto, 2015:03). Oleh sebab itu hendaknya para pekerja mendapatkan perhatian lebih serius dari pihak perusahaan karena sumber daya manusia yang unggul akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Bintoro (2017:15) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Namun, untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan perhatian yang utama bagi pemilik atau pengelola perbankan.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja adalah penilaian yang sifatnya secara kualitas dan kuantitas yang mana memberikan hasil atas tugas dan tanggung jawab di laksanakan dengan benar. Sulistiyani (2016 : 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pandangan ini sejalan dengan Afandi (2018:83) bahwa kinerja adalah bentuk hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam mencapai tujuan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Adanya pelatihan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan membangun sikap karyawan. Dessler (2019:284) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Kasmir (2019:126) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Selanjutnya, Sari (2018:101) menyatakan bahwa pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang

kemampuan serta *skill* tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu alat penting yang membantu meningkatkan kinerja organisasi yang efektif dan pada saat yang sama membantu meningkatkan indeks stabilitas organisasi.

Hasil penelitian Yani *et al.*, (2024), Yahuza (2024), Saputra *et al.*, (2024), Maizar *et al.*, (2023), dan Edi *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika pelatihan dioptimalkan maka pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan secara keseluruhan dan juga pelatihan memengaruhi kinerja karyawan dengan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku mereka, yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan Shefani (2024), Anggono *et al.*, (2023), dan Faizal *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja tergolong masih sangat rendah untuk mempengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dijadwalkan dan dilakukan dengan baik.

Selain pelatihan, insentif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya 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. Menurut Hasibuan (2017:117) insentif

adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Mangkunegara (2019: 89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Manik (2018) menyatakan bahwa insentif juga merupakan suatu penghormatan untuk meningkatkan motivasi yang diberikan pada pihak pemimpin organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan sesuatu yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari Mayki *et al.*, (2024), Baharuddin (2024), Alkandi *et al.*, (2023), Miranti (2023), dan Schoe (2024) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa pemberian insentif sangat efektif dalam meningkatkan kinerja, dimana dengan adanya sistem insentif di luar gaji atau pendapatannya, mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Sedangkan hasil penelitian Jihat (2024), Abadi *et al.*, (2023), dan Persada *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun insentif sering dianggap

sebagai alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam beberapa situasi, insentif justru dapat memberikan efek sebaliknya.

Selain insentif, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan dan tempat kerja serta memadai tidaknya perlengkapan kerja. Nitisemito (2019:183), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Havaei *et al.*, (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang dimana apabila lingkungan kerja nyaman dan mampu mendukung pelaksanaan tugas karyawan maka karyawan akan mampu bekerja dengan fokus dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian Sutaguna *et al.*, (2023), Jumani *et al.*, (2024), Wahyuni *et al.*, (2023), Tannady (2023), dan Khasbana *et al.*, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin nyaman dan kondusifnya lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin maksimal. Sedangkan hasil penelitian Mijaya (2023), Anggraeni *et al.*, (2024), dan Nugroho *et al.*, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan tidak mementingkan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan, melainkan karyawan tersebut hanya focus dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya meskipun dilingkungan kerja yang berbeda.

Koperasi sebagai salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, koperasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi koperasi, sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan kesejahteraan anggotanya. Koperasi Agung Mandiri bergerak di bidang simpan pinjam, perdagangan, dan percetakan.

Berdasarkan fenomena yang peneliti dapatkan selama melakukan observasi di obyek penelitian, bahwa pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati terdapat beberapa fenomena terkait penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan data target dan realisasi yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir pada tahun 2021 sampai tahun 2023 yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Target Pencapaian Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati
Tahun 2021 – 2023

Tahun	Keterangan	Target	Pencapaian	Presentase
2021	Tabungan	10.000.000.000	11.985.000.000	118,95
	Deposito	20.000.000.000	20.755.000.000	103,88
	Kredit	100.000.000.000	96.714.000.000	96,71
2022	Tabungan	10.000.000.000	9.788.000.000	97,78
	Deposito	20.000.000.000	11.590.000.000	57,95
	Kredit	100.000.000.000	95.260.000.000	95,26
2023	Tabungan	10.000.000.000	7.615.000.000	76,15
	Deposito	20.000.000.000	10.170.000.000	50,85
	Kredit	100.000.000.000	52.980.000.000	52,89

Sumber: Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target dan pencapaian target pada tahun 2021-2023 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat terlihat dari tahun 2021 pencapaian target tabungan dan deposito mampu dilampaui, dan hanya target kredit saja yang belum tercapai, tetapi persentase pencapaian sudah sebesar 95,26%. Tahun 2022 semua target belum dapat tercapai, bahkan persentase pencapaiannya menurun dan lebih rendah dari tahun 2021. Kemudian, pada tahun 2023 juga mengalami hal yang sama, keseluruhan target tidak dapat dicapai serta persentase pencapaiannya semakin menurun dan lebih rendah dari tahun 2022. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah diadakannya suatu pelatihan dimana pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan kerja yang diterapkan.

Kemudian peneliti juga menemukan permasalahan terkait pelatihan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, pelatihan yang diikuti anggota koperasi terakhir pada oktober 2023 berlangsung selama 5 kali pada tahun 2023 dan belum diberikan jadwal pelatihan kembali untuk tahun 2024. Pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 dan 2022 sempat dilakukan pelatihan namun hanya dijadwalkan 2 kali dalam satu tahun. Pelatihan yang diberikan terkadang tidak sesuai sehingga tidak berpengaruh untuk mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Kemudian saat pelatihan bertempat di koperasi, area untuk melakukan pelatihan tidak memadai dimana pelatihan dilakukan di halaman belakang koperasi yang tidak cukup luas dan nantinya semua karyawan akan duduk dibawah tanpa disediakan meja dan kursi sehingga karyawan merasa tidak berkonsentrasi saat mengikuti pelatihan. Hal ini perlu menjadi perhatian dari pimpinan koperasi. Pelatihan merupakan hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan bersama. Hingga saat ini koperasi tidak ada menjadwalkan pelatihan bagi karyawan. Dalam hal ini terdapat permasalahan terkait pelatihan yang belum dijalankan dengan maksimal.

Selain itu fenomena yang terjadi terkait dengan insentif pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati yaitu beberapa karyawan mengeluh terkait prosedur pemberian insentif itu tidak adil dan juga jumlah insentif yang diterima saat target perusahaan terealisasi tidak sesuai. Dari permasalahan tersebut timbulah permasalahan lain terkait lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja koperasi yang kurang luas dimana ruang kerja saling berdempetan. Kemudian fasilitas AC yang sering mengalami kerusakan dan

membutuhkan waktu lama untuk difollow up terkait proses perbaikannya dan hal ini menyebabkan suhu udara yang kurang baik saat kondisi koperasi ramai dan AC sedang rusak. Selain itu, area koperasi terbilang kurang luas kemudian tata letak ruang kerja yang berhimpitan sehingga saat koperasi ramai saya melihat situasi tidak kondusif. Melihat permasalahan – permasalahan tersebut juga mengakibatkan penurunan tingkat absensi karyawan pada 2023. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat absensi yang tinggi yang terlihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati
Tahun 2023

Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	35	22	770	26	744	3,38
Pebruari	35	19	665	21	644	3,16
Maret	35	23	805	25	780	3,11
April	35	24	840	26	814	3,10
Mei	35	23	805	28	777	3,48
Juni	35	20	700	26	674	3,71
Juli	35	20	700	24	676	3,43
Agustus	35	25	875	27	848	3,09
September	35	24	840	26	814	3,10
Oktober	35	22	770	27	743	3,51
November	35	25	875	27	848	3,09
Desember	35	23	805	26	779	3,23
Jumlah						39,36
Rata-rata						3,28

Sumber: Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati tahun 2023 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,28%. Ini berarti tingkat absensi

pegawai tergolong tinggi, karena menurut Utama (2018: 93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan masih rendah. Hal ini tersebut mengindikasikan lingkungan kerja yang belum kondusif dan nyaman bagi karyawan membuat semangat kerja karyawan semakin menurun terutama karyawan lama. Jika tidak segera diatasi kemungkinan besar akan banyak karyawan yang berhenti dan akan berdampak terhadap keberlangsungan operasional perusahaan.

Melihat fenomena yang terjadi pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati dan berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati?
- 2) Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati?
- 3) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti dalam aspek teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian memberikan kontribusi terhadap peran tata kelola perusahaan yang baik mampu mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan semua kepentingan dalam Koperasi Agung Mandiri Sukawati sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang semakin baik serta sebagai referensi bila dilakukan penelitian lebih lanjut.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi mahasiswa untuk menganalisis masalah dan mencari pemecahannya dengan menggunakan teori-teori yang didapat dibangku kuliah sehingga

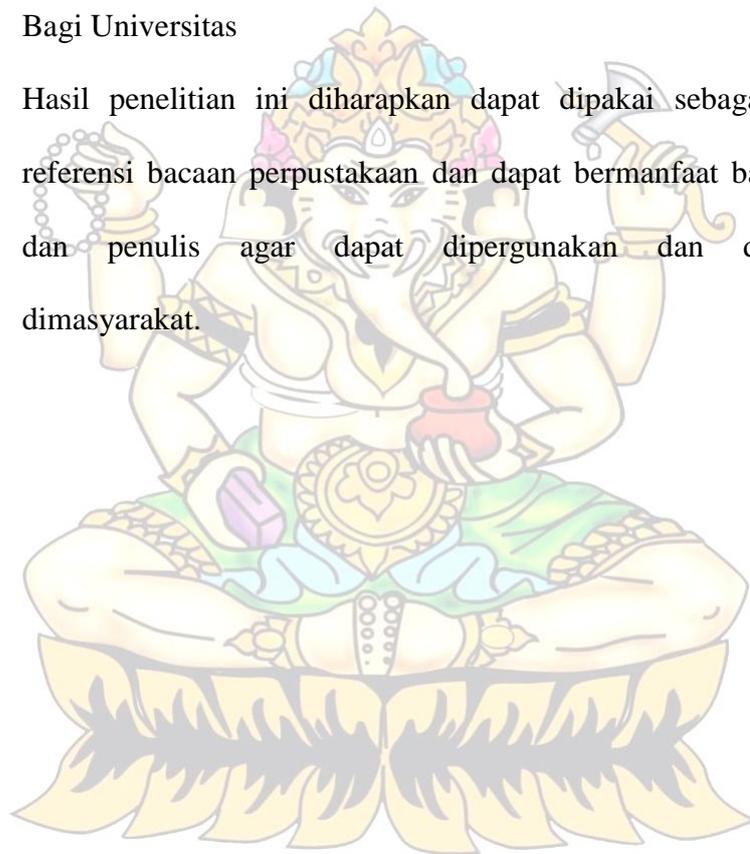
dapat membandingkan antara teori dengan keadaan sesungguhnya di lapangan.

b) Bagi perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai tambahan referensi bacaan perpustakaan dan dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis agar dapat dipergunakan dan diaplikasikan dimasyarakat.



UNMAS DENPASAR

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* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017:24). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*

keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai. Teori *goal setting* dapat membantu kita memahami bagaimana pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif membantu karyawan memahami tujuan organisasi dan bagaimana kontribusi mereka dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Insentif yang terkait dengan pencapaian tujuan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras. Lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas mereka dan mencapai hasil yang optimal. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas dan spesifik, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar hal-hal baru dalam pelatihan, bekerja lebih keras untuk mendapatkan insentif, dan memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungan kerja mereka.

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan yang bisa dilakukan dengan memaksimalkan kinerjanya yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi, dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuan individu dan organisasi.

2.1.2 Teori Perilaku Organisasi

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Menurut Robbins (2016:3), perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang individu lakukan dalam suatu organisasi dan cara perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing – masing individu. Kerangka perilaku organisasi ini terdapat dalam buku *Organizational Behavior* yang dikarang oleh Robbins (2016).

Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi karena konsep pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja sangat terkait dengan motivasi karyawan. Teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa motivasi

merupakan dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan perilaku individu menuju tujuan tertentu. Pelatihan dapat meningkatkan motivasi melalui pengembangan kompetensi dan rasa percaya diri. Insentif memberikan motivasi eksternal melalui imbalan yang menarik. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan motivasi intrinsik melalui rasa memiliki, penghargaan, dan kesempatan untuk tumbuh.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2020:284) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Kasmir (2019:126) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sementara itu menurut Widodo (2019:54) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengertian pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2018:173) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya
- 2) Materi progam yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu:

- 1) Dukungan dari manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

2) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3) Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5) Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian

yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan, menurut Kasmir (2016:140), ada 6 indikator pelatihan sebagai berikut:

1) Instruktur

Untuk meningkatkan skil dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2) Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi Pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4) Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan.

5) Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan

memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

6) Waktu

Pelatihan Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

2.3 Insentif

2.3.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2018:183) menyatakan insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja. Wibowo (2023:670) juga menyatakan pemberian insentif bisa dianggap sebagai alat motivasi yang dapat merangsang dan menggerakkan karyawan serta mendorong semangat mereka untuk meraih prestasi lebih tinggi demi peningkatan kinerja individu serta pencapaian target organisasi. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2019:89) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi

dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui batas yang telah ditentukan.

2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Siagian (2019:194) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai *survey*, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2) Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3) Tuntutan serikat

Pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

4) Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

5) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan,

Sedangkan menurut Rangkuti (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu:

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

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

2.3.3 Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2017:86) ada 3 indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut :

- 1) Bonus

Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

- 2) Promosi

Komunikasi pemasaran berdasarkan yang dilakukan karyawan untuk menyebarkan informasi sehingga dapat meningkatkan pasar sasaran atas perusahaan dan juga produknya agar bisa diterima oleh konsumen.

- 3) Pemberian Penghargaan

Imbalan yang diberikan kepada karyawan karena sudah mendapatkan prestasi dan juga untuk memotivasi agar produktivitasnya tinggi.

Sementara itu menurut Wibowo (2018:355) ada beberapa indikator pemberian insentif yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif yang langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan bersangkutan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.

4) Kebutuhan

Pemberian insentif kepada pegawai dapat juga didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari pegawai. Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

5) 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.

6) Kelayakan

Dalam sistem insentif kelayakan yaitu membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

7) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu usaha menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Tingkat jabatan seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator penting dalam pemberian insentif.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Kasmir (2018:192), lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi di sekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, tata letak, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sedangkan, Sedarmayanti (2017:21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lokasi atau tempat kerja yang didalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik
 - a) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
 - b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang.

2) Faktor lingkungan kerja non fisik

- a) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas, atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- d) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- e) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017:31) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2019:25) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2) Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

3) Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4) Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.

5) Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6) Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:71), lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator berikut:

1) Pencahayaan

Ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata.

2) Warna

Ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental karyawan.

Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia.

3) Udara

Faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2020:34) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja

yang telah dicapai seorang karyawan, terkait pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:151).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi maupun perusahaan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut:

1) *Personal factor*

ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership factor*

ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3) *Team factor*

ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4) *System factor*

ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factor*

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sementara itu, Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan 55 hasil kinerja yang memuaskan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:75) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi di atas indikator kinerjanya adalah:

1) Kualitas

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik.

5) Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan

penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

6) Berkomitmen

Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:208), ada 4 indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

1) Mutu

Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah

seorang karyawan 15 mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Yani *et al.*, (2024) dengan judul “*The Effect Of Employee Training And Development On Employee Performance Moderated By Job Satisfaction In The North Jakarta Administrative City Water Resources Department*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,774 > 1,676$ dan nilai signifikan variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu hanya menggunakan satu variabel bebas dan juga terdapat perbedaan terkait lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya bertempat di Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Utara sedangkan pada penelitian ini bertempat di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

Yahuza (2024) dengan judul “*Effects of training and development on employee performance: Moderating role of leadership style*”. Penelitian Ini Bertujuan untuk menentukan dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di *AD Rufa'i College of Education Misau* dan *COE Kangere*. Penelitian ini mengadopsi teori modal manusia dan teori dua faktor *Herzberg*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif; kuesioner dirancang menggunakan pertanyaan terstruktur untuk mengumpulkan data primer. *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* dan *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai pelatihan yang dijalani di lembaga terpilih telah berdampak pada kinerja karyawan, tetapi manajemen perlu melihat paket pelatihan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* dan *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk menganalisis data sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Edi *et al.*, (2021) dengan judul “*The Effect Of Training Competence And Compensation*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Metode analisis penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap budaya organisasi Kementerian Kesehatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu juga terdapat perbedaan terkait lokasi penelitian.

Saputra *et al.*, (2024) dengan judul “*The Influence of Competence, Training, and Career Development on the Performance Members of Hanudnas Pusdiklat Surabaya*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Balai Diklat Hanudnas Surabaya secara simultan, parsial, maupun dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja anggota Balai Diklat Hanudnas Surabaya, baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan dua variabel bebas lain yaitu kompetensi dan pengembangan karir sedangkan pada penelitian ini menggunakan insentif dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas lainnya selain pelatihan. Terdapat juga perbedaan terkait jumlah populasi dan lokasi penelitian.

Maizar *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 93 orang. Analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji t, dan uji f dengan spss versi 25. Hasil penelitian sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Luas Retail Indonesia dengan nilai t hitung sebesar $9,567 > t$ tabel $1,661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia dengan nilai t tabel $6,370 > t$ tabel $1,661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia dengan nilai t hitung $5,723 > t$ tabel $1,661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia dengan nilai t hitung $5,992 > t$ tabel $1,661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan 4 variabel bebas yaitu kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja.

Shefani (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung”. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 58 ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Data diperoleh dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode kuantitatif adalah metode yang ditetapkan dalam penelitian ini dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan penelitian yang berfokus pada ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Diperoleh bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada jumlah populasi juga lokasi penelitian.

Faizal *et al.*, (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopiloka 3.0. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel

terikat yaitu kinerja karyawan dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian penelitian sebelumnya bertempat di Kopiloka 3.0 Palembang sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

Anggono *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi”. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi X (KJA X). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi X (KJA X). Kesimpulannya, semakin sering dilakukan pelatihan, semakin menurun kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi X (KJA X) dan pelatihan tidak berdampak terlalu banyak terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan terdapat jumlah populasi yang sama yaitu 35. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode pra-eksperimen dengan desain *one group pretest posttest design* sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

2.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Mayki *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan juga penelitian kepustakaan

untuk membantu memperoleh banyak atau beragam gambaran tentang faktor- faktor yang mempengaruhi hasil variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil artikel tinjauan pustaka ini adalah: 1) insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu insentif dan motivasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja.

Baharuddin *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Insentif Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah”. Penelitian ini bertujuan dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Bakti Huria Syariah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel insentif dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan selain itu juga menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian yang bertempat di Koperasi Simpan Pinjam Syariah Bakti Huria Syariah Makassar.

Schoe *et al.*, (2024) dengan judul “*The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance: Study at PT. Bank KB Bukopin Syariah Samarinda Branch*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank KB Bukopin Syariah Cabang Samarinda. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Adanya insentif (X2) mempunyai dampak penting dan konstruktif terhadap kinerja (Y) karyawan. Diterima dalam bentuk revisi 25 Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.2.9. Analisis data PLS dilakukan dalam dua tahap yaitu evaluasi outer model yaitu model pengukuran dan evaluasi inner model yaitu model struktural. Temuannya menunjukkan adanya korelasi yang jelas dan substansial antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (Z). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis PLS sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Alkandi *et al.*, (2023) dengan judul “*The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of*

Employee Job Satisfaction”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di sektor industri Saudi, dan peran kepuasan kerja dalam hubungan ini. Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja dengan sektor industri di Wilayah Timur di Arab Saudi, dan sampelnya terdiri dari 216 karyawan penuh waktu. Pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan sebagai metode statistik untuk menguji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara insentif dan penghargaan, dan kepuasan kerja, serta pengaruh langsung yang signifikan antara variabel mediasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada metode analisis menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Miranti *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya”. Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ridho Sejahtera Jaya. Alat pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarkan kepada karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 35 orang, menggunakan teknik sampling jenuh yang menjadikan semua populasi sebagai sampel. Alat analisis menggunakan SPSS 22 (*Statistical Package for the Social*

Sciences) melalui uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan juga pada jumlah populasi yaitu 35. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian yang bertempat di PT Ridho Sejahtera Jaya sedangkan pada penelitian ini bertempat di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

Jihat (2024) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Musdalifa Karya Mandiri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh etos kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Musdalifa Karya Mandiri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan analisis jalur dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.2.9 sebagai instrument analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, etos kerja dan insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening sedangkan insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama

menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada metode analisis penelitian sebelumnya menggunakan analisis jalur sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persada *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Leadership, Motivation And Incentives On The Performance Of Personnel Of The Operations Section Of Polda Kepri*”. Hasil penelitian sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel biro operasi kepolisian daerah kepri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel biro operasi kepolisian daerah kepri, insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel biro operasi kepolisian daerah kepri. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian yang bertempat di Polda Kepri sedangkan pada penelitian ini bertempat di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

Abadi *et al.* (2023) dengan judul “*Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grab bike Lamongan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja *driver Grab bike* dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian adalah sebanyak 89 driver dan dipilih menggunakan metode purposive sampling. Sumber data berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *Moderated*

Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* Grab *bike*. Insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja *driver* Grab *bike*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada metode analisis penelitian sebelumnya menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wahyuni *et al.*, (2023) dengan judul “*Optimizing Employee Performance In Tapalang Health Center, Tapalang District, Mamuju Regency: The Interplay Of Work Environment, Discipline, And Motivation*”. Penelitian ini menyelidiki dampak lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tapalang, Kecamatan Tapalang, Kabupaten Mamuju. Analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji-t dan uji F menunjukkan bahwa setiap variabel (lingkungan kerja, disiplin, motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar. Namun demikian, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 32,8% varians kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti, sementara 67,2% tetap dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat

yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian yang bertempat di Puskesmas Tapalang, Kecamatan Tapalang, Kabupaten Mamuju sedangkan pada penelitian ini bertempat di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

Sutaguna *et al.*, (2023) dengan judul “*The Effect Of Competence Work Experience Work Environment And Work Discipline On Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian ini menggunakan pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja.

Tannady (2023) dengan judul “*The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership On Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution which Supported by Corporate)*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan

mengevaluasi bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, baik secara parsial maupun kolektif. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja, berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26. Kumpulan temuan kedua hanya mendukung sebagian gagasan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja, dengan efek sebesar 20,4% dan t-hitung sebesar 3,529. Kumpulan hasil ketiga secara parsial mengungkapkan bahwa kinerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, dengan pengaruh sebesar 10,7% dan t-hitung sebesar 2,095. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya sebanyak 255 sedangkan pada penelitian ini sebanyak 35.

Jumani *et al.* (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya”. Penelitian ini digunakan untuk menguji populasi dan sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Analisis data menggunakan software Smart PLS 3.0. hasil uji hipotesis koefisien jalur terdapat nilai $P > 0,000$ atau $> 0,05$ dan nilai t statistik lingkungan kerja mempunyai nilai 5,192 atau $> 1,96$ sehingga dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada metode analisis penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis PLS sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Khasbana *et al.* (2024) dengan judul “*The Effect Of Commitment, Work Environment, And Compensation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Intervening Variabel At PT Sai Apparel Industries*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan aplikasi SmartPLS 3.2. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara komitmen dan kompensasi, namun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan metode *Structural Equation Model-Partial Least*

Square (SEM-PLS) sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Mijaya (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan populasi dari 31 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; 2) Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya berlokasi di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

Nugroho *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel

Ramada By Wyndham Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri atas analisis statistik deskriptif. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 45 responden yang merupakan karyawan Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta secara parsial. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan metode survey sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Anggraeni *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Nada Surya Tunggal”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kepemimpinan islami, dan budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Nada Surya Tunggal dengan sampel 73 responden. Dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan

bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (6) Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (7) Budaya organisasi islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (8) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (9) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan (10) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan 73 populasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan 35 jumlah populasi.

UNMAS DENPASAR