

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. *Performance* (Kinerja)

###### a. Defenisi *Performance* (Kinerja)

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *aktual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali defenisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Robbins (2012:96) bahwa kinerja sebagai fungsi dari *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi, dan *Opportunity* (kesempatan).

Menurut Moeheriono (2012:96) kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sopiah (2018:350) kinerja dapat didefenisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Roziqin (2010:41) kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Sinambela (2011:136) kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Sandy (2015:12) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditemukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dimana hal ini kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dengan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan.

Menurut Sutrisno (2018:170) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Menurut L. Gaol (2019:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki peran yang penting bagi suatu perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia

#### **b. Dimensi *Performance* (Kinerja)**

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi kerja terdiri dari :

##### 1) Target

Target merupakan indikator terhadap pmenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

##### 2) Kualitas

Kualitas adalah elemen paling penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

##### 3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

4) Taat asas

Tidak saja memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Performance* (Kinerja)**

Menurut Wibowo (2017:85) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dalam akronim ACHIEVE.

- 1) *A-Ability (knowledge dan skill)*
- 2) *C-Clarity (understanding atau role perception)*
- 3) *H-Help (organizational support)*
- 4) *I-Incentive (motivation dan willingness)*
- 5) *E-Evaluation (coaching dan performance feedback)*
- 6) *V-Validity (valid dan legal personnel practices)*
- 7) *E-Environment (environment fit)*

Dari akronim ACHIEVE diatas penulis menggunakan *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* untuk variabel bebas (X) dalam proposal skripsi penulis.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata

(110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

- a) Sasaran
- b) Standar
- c) Umpan balik
- d) Peluang
- e) Sarana
- f) Kompetensi
- g) Motivasi

Adapula Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sopiah (2018:352) :

### 1) *Personal factors* (faktor individu)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

### 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan manajer, atau ketua kelompok kerja.

3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors* (faktor sistem)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5) *Contextualsituational factors* (faktor situasi)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

**d. Indikator *Performance* (Kinerja)**

Menurut Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Selanjutnya indikator kinerja menurut Sopiah (2018:351) :

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

##### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja.

## **2. *Ability* (Kemampuan)**

### **a. Defenisi *Ability* (Kemampuan)**

*Ability* (kemampuan) merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran.

Secara umum *Ability* (kemampuan) juga dapat diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tindakan sesuai dengan tingkat pengetahuan, penalaran, dan mekanisme lainnya yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat.

Menurut Pangarso (2016:53) *Ability* (kemampuan) adalah bakat atau bawaan seorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kemampuan dapat digunakan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang kurang tinggi.



Menurut Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa *Ability* (kemampuan) adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita dalam berusaha dengan diri sendiri.

Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor : intelektual dan fisik.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) *Ability* (kemampuan) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Ability* (Kemampuan)**

Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) terdiri dari dua faktor yaitu :

##### 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah

##### 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik dan kekuatan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidak semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja. Yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan konseptual disini bagaimana seorang karyawan apabila sebagai pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus di dahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

### **c. Indikator *Ability* (Kemampuan)**

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2013:52) :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat, dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

**d. Pengukuran *Ability* (kemampuan)**

Berikut ini adalah beberapa teknik yang dapat dipergunakan untuk mengukur kemampuan menurut Rivai dkk (2010:309) :

1) *Behavior Event Interview* (BEI)

teknik interview ini sudah terbukti sebagai suatu teknik yang memiliki akurasi tinggi dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang.

2) Tes

Berbagai tes dapat dipakai untuk mengukur kemampuan, misalnya *work sample test*, *mental ability test*, dan *personality test*.

3) *Assesment Center*

Kandidat dikumpulkan di suatu tempat dalam beberapa hari untuk melakukan beberapa kegiatan dengan dinilai oleh assesor.

4) Biodata

Beberapa kemampuan dapat diprediksi berdasarkan pengalaman kerja seseorang, misalnya *achievement motive*, dengan melihat prediksi akademisnya, *team leadership* dari kegiatan organisasi yang dipimpinnya, atau *relationship building* dari kegiatan sosial yang diikutinya.

5) Rating

Rating dapat dilakukan oleh manajer, rekan kerja, bawahan, pelanggan atau spesialis SDM . beberapa metode rating antara lain : *competency assesment questionnaires*, *customer survey*, *managerial style*, serta *organizational climate*.

**e. Tujuan Penilaian *Ability* (Kemampuan)**

Penilaian kemampuan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam organisasi.

- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 5) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhannya.
- 6) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
- 7) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan.

### **3. *Incentive* (Insentif)**

#### **a. Defenisi *Incentive* (Insentif)**

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Beberapa perusahaan memilih program insentif itu untuk prestasi individual, sedangkan yang lain memilih memberi penghargaan untuk prestasi oleh kelompok, kedua cara itu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. .

Menurut Hasibuan (2010:183-184) insentif adalah daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Panggabean (2010:89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2011:89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Yani (2012:145) insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya.

Menurut Hasibuan (2013:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Sutrisno (2016:183) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya.

Menurut Kowtha dan Leng dalam Sutrisno (2016:184) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Menurut Sinambela (2019:238) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

#### **b. Manfaat *Incentive* (Insentif)**

##### **1) Bagi Perusahaan**

Agar bekerja lebih bersemangat, lebih disiplin, dan lebih kreatif.

2) Bagi Karyawan

Dapat memberikan motivasi bagi para karyawan agar selalu giat bekerja dan terus berprestasi.

**c. Jenis-Jenis *Incentive* (Insentif)**

Menurut Yani (2012:147) ada beberapa jenis insentif yaitu :

1) Insentif individu

Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau usaha dan kinerja individual.

2) Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan.

**d. Bentuk-Bentuk *Incentive* (Insentif)**

Menurut Siagian (2012:268) ada beberapa bentuk insentif antara lain:

1) *Piece work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2) Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3) Komisi



Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4) Insentif bagi eksekutif

Insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5) Kurva kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6) Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individu melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Incentive* (Insentif)**

Menurut Sutrisno (2016:194) ada beberapa faktor yang mempengaruhi insentif yaitu :

1) Produktivitas

Pemberian insentif melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian insentif sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar insentif karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar insentif, namun belum tentu perusahaan tersebut dapat bersikap dengan layak dan adil.

**f. Indikator *Incentive* (Insentif)**

Adapun indikator insentif menurut Sinambela (2012:5) sebagai berikut :

1) Kinerja pegawai

Pegawai yang berprestasi atau yang menunjukkan kinerja di atas rata-rata biasanya selalu mendapatkan insentif dari perusahaan.

2) Waktu kerja pegawai

Insentif yang diterima oleh pegawai juga dapat ditentukan oleh waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Senioritas karyawan

Masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan juga berpengaruh kepada besarnya insentif yang akan diterimanya.

4) Kebutuhan pegawai

Pemberian insentif kepada pegawai juga dapat didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari pegawai.

5) Keadilan dan kelayakan

Perusahaan juga sering memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan pegawai tersebut.

6) Evaluasi jabatan karyawan

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

#### **4. *Environment* (Lingkungan)**

##### **a. Defenisi *Environment* (Lingkungan)**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena pada hakikatnya, karyawan akan berkontribusi lebih terhadap perusahaan dengan ditunjang suasana kerja yang nyaman. Baik itu dari segi tata letak ruang kerja maupun hubungan dengan rekan kerja. Meskipun demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan bagi proses produksi dari sebuah perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Kaswan (2018: 568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas yang dibebankan, misanya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan amupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

#### **b. Jenis-jenis *Environment* (Lingkungan)**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori :

- a) Lingkungan langsung yang berhubungan dengan karyawan.  
Seperti : pusat kerja, kursi,meja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

- 2) Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

**c. Dimensi dan Indikator *Environment* (Lingkungan)**

Menurut Siagian (2014:59) dimensi dan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Berikut ini indikator lingkungan kerja fisik :

- a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang sangat memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya dalam perusahaan.

- c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61):

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Environment* (Lingkungan)**

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Environment* (lingkungan) menurut Sedarmayanti (2011:26) :

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya:

a) Kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan perusahaan dapat meningkat.

b) Keamanan

Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

c) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan).

d) Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Berikut ini faktor lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa diantaranya :

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara rekan kerja setingkat.

b) Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Guna membuat rasa nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik.

c) Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dan bawahan.

d) Iklim kerja yang Dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima



setiap ada perubahan, dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

## B. Penelitian Terdahulu

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model analisis	Hasil penelitian
	ssica martha kusuma (2013)	Pengaruh insentif,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sido muncul Semarang	Insentif (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa: a. secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. b.secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. c.secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
	Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg &Mohammad Iqbal (2015)	Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang	Kemampuan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif , regres linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, parsial variabel kemampuan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh

						signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
	Suria khusna (2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian tersebut dilihat secara parsial dengan uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (1,998)$ . Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, $F_{hitung} (12,054) > F_{tabel} (3,09)$
	Mauritz D.S Lumentut & Lucky O.H Dotulong (2015)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan kerja (X3)	Kepuasan kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

						kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
	urani (2015)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung	Insentif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Korelasional	Berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (10,386) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CVLogam Indonesia di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
	Sri Yuni Sulistiani (2016)	Pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan leasing	Kemampuan kerja (X1) Keterampilan kerja (X2)	Kinerja pegawai (Y)	Deskriptif kuantitatif	Kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja

						<p>pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> hasil perhitungan di atas diperoleh bobot <math>F_{hitung} = 17,526</math> sedangkan bobot <math>F_{tabel}</math> pada <math>\alpha 0,05</math> dan <math>dk = 75 - 2 - 1 = 92</math> diperoleh <math>F_{tabel} = 3,12</math>. Jadi nilai <math>F_{hitung} &gt;</math> dari nilai <math>F_{tabel}</math>. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya</p>
	ainal (2016)	<p>Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali</p>	<p>Kemampuan kerja (X1) Pengalaman kerja (X2) Disiplin kerja (X3)</p>	<p>Kinerja pegawai negeri sipil (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di kantor distrik bahodopi, kabupaten morowali</p>
	Albertus Hariprasetya, Bambang Budi Wiyono, Ali Imron & Imron Arifin	<p><i>The Relationship of academic supervision, educational profession insentive dan teacher competence with teacher</i></p>	<p><i>Academic Supervision (X1)</i> <i>Educational Profession Insentive (X2)</i></p>	<p><i>Performance teacher (Y)</i></p>	<p>Analisis SEM (Structural Equation Modeling)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>1. Tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara</p>

		<i>performance at the performing middle schools in Malange, East Java, Indonesia</i>	<i>Teacher Competence (X3)</i>			<p>akademik pengawasan terhadap kompetensi dan kinerja guru.</p> <p>2. Profesi pendidikan insentif memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap kompetensi guru</p> <p>3. Kompetensi guru memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap guru</p> <p>4. Tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara akademik</p> <p>5. Insentif profesi pendidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap guru</p>
	Win Narasuci, Margono Setiawan & Noermijati Noermijati	<i>Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction</i>	<i>Work environment (X1)</i>	<i>performance lecturer (Y)</i>	analisis PLS (Partial Least Square)	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun kepuasan kerja tidak</p>

						berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
	Gunikewaty	<i>The effect of training and ability on the performance of employee at disaster management bureau of central Kalimantan Province</i>	Training (X1) Ability (X2)	Performance of employee (Y)	Analisis SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kemampuan berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan di Biro Manajemen Bencana Pusat Provinsi Kalimantan,

Sumber : penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

#### 1) Pengaruh *Ability* (kemampuan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

*Ability* (kemampuan) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor : intelektual dan fisik. *Ability* (kemampuan) dikatakan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karena kemampuan sebagai alat penentu keberhasilan suatu pekerjaan, maka dari itu untuk mencapai suatu kinerja yang baik sangat diperlukan SDM yang memiliki kemampuan diatas rata-rata yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal.

## 2) Pengaruh *Incentive* (Insentif) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

*Incentive* (insentif) adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Menurut Panggabean (2011:89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Yani (2012:145) insentif adalah merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan juga meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

## 3) Pengaruh *Environment* (Lingkungan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

*Environment* (Lingkungan kerja) adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja. Menurut Kaswan (2018:568) *Environment* (Lingkungan kerja) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### **4) Pengaruh *Ability*, *Incentive*, dan *Environment* terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)**

*Ability* (kemampuan) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Robbins (2013:52) *Ability* (kemampuan) yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kemampuan sebagai alat penentu keberhasilan suatu pekerjaan, maka dari itu untuk mencapai suatu kinerja yang baik sangat diperlukan SDM yang memiliki kemampuan diatas rata-rata yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal.

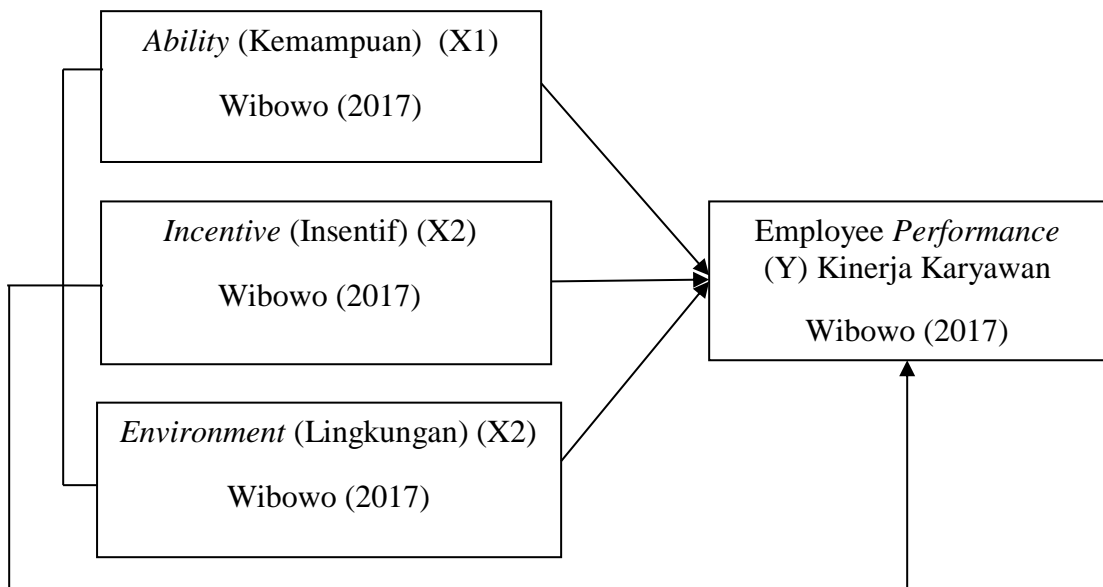
*Incentive* (insentif) adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif dapat membuat karyawan menjadi semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan perusahaan. *Environment* (lingkungan) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karena apabila lingkungan kerja tidak memadai atau dibawah prosedur maka kinerja



karyawan akan menurun begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai dan sesuai prosedur maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan dapat diambil kesimpulan Pengaruh *Ability*, *Incentive* dan *Environment* Terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *ability*, *incentive* dan *environment* dalam suatu perusahaan secara serentak berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat pada suatu perusahaan dan dapat menghasilkan output yang berkualitas dan maksimal adapun sebaliknya apabila *Ability*, *Incentive* dan *Environment* dalam suatu perusahaan tidak dikelola dengan baik atau tidak berjalan baik maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*



*Sumber : Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Sugiyono (2015:132).

1. *Ability* (Kemampuan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. *Incentive* (Insentif) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3. *Environment* (Lingkungan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4. *Ability*, *Incentive* dan *Environment* secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan).