

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Novita, 2013). Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Pemaparan di atas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sedarmayanti (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2.1.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Perencanaan lingkungan kerja diperlukan pengkajian dan penentuan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di suatu organisasi terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

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

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai atau karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam organisasi.

c) Fasilitas

Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai atau karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat pada saat jam istirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkutan

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

2) Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. 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.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.2 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Suryaningrum (2015) mengatakan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antar jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi(2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Everly, dalam Munandar, 2001, dikutip kembali Suryaningrum (2015) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2013:107) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan.

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu, udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Koesomowidjojo (2017:24) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Akhirnya, karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b) Tugas-tugas fisik

tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

2.2.2 Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya: 1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya. 2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:33) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh pegawai atau karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang

diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3 Pengertian Insentif

Pemberian insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Khadarisman (2014) salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi

perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatet.al, 2013).Nafrizal, (2012) berpendapat bahwa insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.1 Jenis-jenis Insentif

Sarwoto (2010) mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

a) Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karyawan. Cara ini dapat digunakan bilamana sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b) Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

c) Gabungan waktu

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja yang dilaksanakan dengan baik.

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya:

1) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a) Bonus

- 1) Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 2) Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- 3) Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

b) Komisi

- 1) Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- 2) Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

c) Profit sharing

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang

disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

d) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

e) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- 1) Pemberian rumah dinas.
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma.
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- 4) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
- 5) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
- 6) Pemberian piagam pembayaran.
- 7) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

2. Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian gelar (titel) secara resmi.

- 2) Pemberian balas jasa.
- 3) Pemberian piagam penghargaan.
 - a) Pemberian promosi.
 - b) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
 - c) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan insentif seringkali gagal karena:

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah
3. Penyelia tidak bersedia untuk melakukan penilaian kinerja

2.3.3 Indikator Insentif

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

Sarwoto (2010:156) mengatakan bahwa indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- a) Insentif Material
 1. Insentif dalam bentuk uang

- a) Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Instansi yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan pada pihak yang menerima bonus.
 - b) Komisi merupakan bentuk bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
 - c) Profit share merupakan satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaranannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setia peserta.
 - d) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - 1. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi pegawai setelah tidak bekerja lagi.
 - 2. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

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

c) Insentif Non-material

Insentif non-material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
5. Ucapan terima kasih secara formal dan informal
6. Pemberian hukum untuk menggunakan atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil, dan sebagainya)

2.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Amir dalam Lestari (2016:36) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, *output* dan bahan *outcome*.

Manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Karena program ini mencantumkan kata *management*, seluruh yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen harus terjadi, yakni dimulai dari menetapkan tujuan

yang ingin dicapai, pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya. Secara teknis program ini harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu “kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai”.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Bangun (2012: 231) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013: 67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pemaparan diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.4.1 Standar Kinerja

Sedarmayanti dalam Bandari(2016:19) mengatakan bahwa standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- 2) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- 3) Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- 4) Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- 6) Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- 7) Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- 8) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- 9) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- 10) Legitimasi: secara resmi disetujui.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Simanjutak dalam Widodo (2015:133) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor yang berasal dari diri pegawai, faktor yang berasal dari lingkungan kerja pegawai dan faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu instansi sehingga kinerja pegawainya dapat optimal.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b) Kehidupan politik
- c) Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d) Agama atau spiritualisme
- e) Kompetitor

2) Faktor-faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:

- a) Budaya organisasi
- b) Iklim Organisasi

3) Faktor-faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor - faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a) Etos kerja
- b) isiplin kerja
- c) Kepuasan kerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebagai gambaran, penulis menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empirik berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

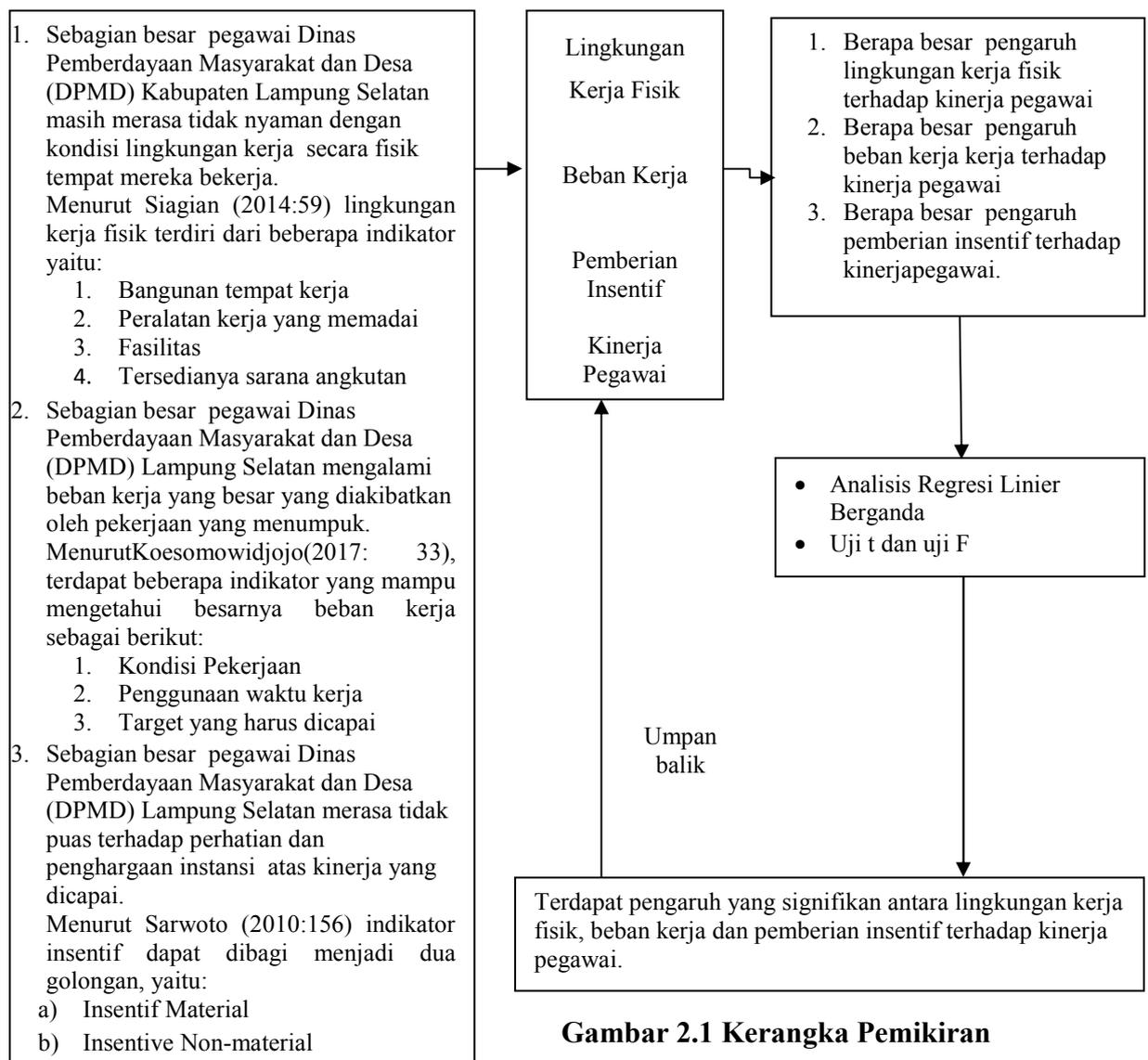
No	Penulis	Judul Penelitian	Metode dan Analisis data Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sutoyo, 2019	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.
2	Virgiyanti Bambang, Swasto Sunuharyo, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan

		(Carrefour) Plaza Tangerang City		<p>nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,300 > 3,285$; (2) Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,241 pada signfikansi 0,042 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,120 > 2,035$; (3) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,455 pada signifikansi 0,003 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,435 > 2,035$.</p>
3	Sri Harini, Sudarijati, and Niken Kartiwi, 2018	Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping	<p>Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi berganda beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil F_{test}, menyatakan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan housekeeping. Sedangkan hasil uji-t menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan rumah</p>

				tangga. Peningkatan beban kerja dalam batas kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja rumah tangga.
4	Rashid Ahmed Khamis Al Naqbi PROF. Dr. Rosman Bin Md Yusoff Dr. Fadillah Binti Ismail 2018	The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae	Metode : deskriptif Analisis Data : Smart PLS	Studi penelitian ini, berharap untuk menentukan apakah sebagian besar pegawai negeri di organisasi tersebut di atas termotivasi oleh insentif finansial dan non-finansial dan didorong dan termotivasi menuju kinerja kerja yang lebih besar.
5	Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas, 2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Sederhana Analisis Data : Uji T	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja dan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado, jelas bahwa jika beban kerja meningkat, itu akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya menurunkan beban kerja maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan beban kerja sebagai sistem pencapaian target, memberikan panduan dan pembinaan terhadap calon agen baru hingga dapat mengurangi potensi

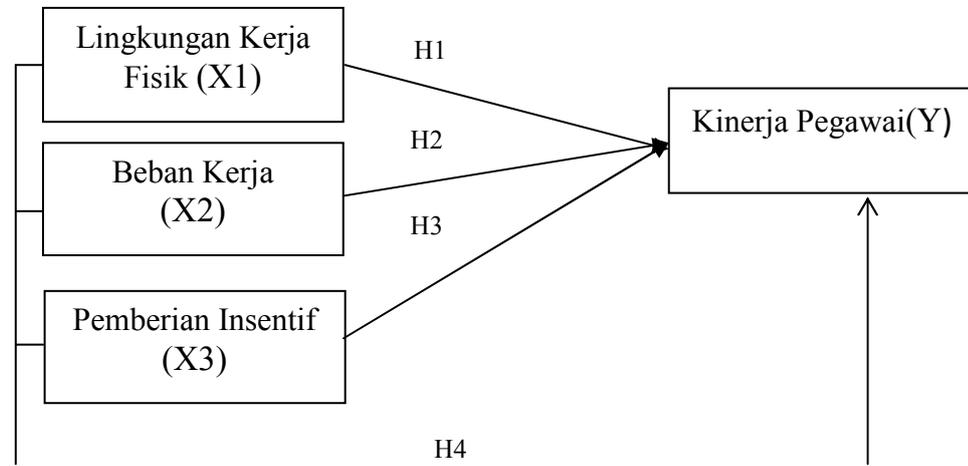
				kinerja karyawan.
6	Rendi Fitriadi, (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa(Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru)	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru. Dengan bukti hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa t lebih besar dari t tabel yaitu $6,720 > t$ tabel $2,045$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis



2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan beberapa hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.
3. Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

4. Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.