

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Arti kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Pengertian kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategi cleaning* suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang diterapkan setiap orang, sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya di perusahaan.¹

Wahyudi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Peranan

¹Suparyanto dan Rosad. 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Finansia Multi Finance Cabang Parepare' (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020), h. 13

kinerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja.²

Sedangkan menurut pendapat dari Sedarmayanti mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mampu didapatkan oleh para pekerja, dimana sebuah management process atau sebuah organisasi secara komprehensif, dimana terdapat bukti secara nyata pada hasil kerja tersebut, baik secara kuantitas maupun kualitas.³

Kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri karena jika suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dari sinilah perusahaan itu mampu bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berkembang untuk mencapai tujuan utama yakni menjadikan sebuah perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya.⁴

Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk memberikan dampak

²Nanda Ameliani, *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*, (Sulawesi : Unimal Press, 2019). h. 45

³Edwin Zusrony, *Kinerja Pegawai Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi*, (Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik, 2021). h. 16

⁴Aurora Noel Saputri and Arif Nugroho Rachman, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15.1 (2022), 9–23 (h. 10)

negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk membangkitkan semangat kerja dan gairah karyawan diperlukan adanya motivasi dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi berupa imbalan jasa atau kompensasi yang mencukupi, sehingga karyawan mau bekerja lebih *produktif* dan lebih giat.

b. Kinerja dalam Islam

Di dalam Al-Qur'an dan Hadits juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surat As-Saff ayat 4 :

لِنَّ اللّٰهٖ يُحِبُّ الَّذِيْنَ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِهٖ صَفًّا كَاَنَّهُمْ بُنْيَانٌ
مَّرْصُوْعٌ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh”.

Surat As-Saff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa kita masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) harus melakukan sesuatu

yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi menjadi kuat.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor motivasi kerja merupakan hal penting dalam penyaluran dan pendukung terhadap sikap individu agar ingin kerja dengan semangat dalam memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi juga dari suatu hal yang terdapat di dekat karyawan yang mampu mempengaruhinya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.⁵

Faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan”. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja.⁶

⁵Nur Inawati, Muhammad Dinar, Rahmatullah, Nurdina, Muhammad Hasan, ‘Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’ ,Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya, 17.2 (2022), 275-287 (h. 277)

⁶Nurwanda, ‘Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan’ (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), h. 17

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus dapat perhatian lebih dari pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja akan berinteraksi langsung terhadapnya.⁷

Bacal berpendapat bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individual dan faktor sistem. Faktor individual yaitu ciri-ciri pegawai yang dapat menentukan keberhasilan, diantaranya adalah keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpikir. Unsur untuk mencapai keberhasilan individu berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpikir ini tentu dapat diupayakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor sistem adalah sesuatu yang berada di luar kendali para karyawan secara perseorangan, seperti alur kerja yang buruk, birokrasi yang berlebihan, komunikasi yang jelek, dan peralatan serta perlengkapan yang tidak memadai.⁸

⁷Dolly V.P Sitanggang, 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau' ,(Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021), h.12

⁸Suripto, *Model Kesejahteraan ASN (Insentif Untuk ASN Berkinerja Tinggi)*, (Jakarta : PKMASN, 2020). h. 22.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengembangkan kompetensi pegawai berdasarkan unsur intrinsik dapat diupayakan melalui proses pendidikan dan pelatihan, sedangkan lingkungan keluarga, sosial, dan ekonomi yang termasuk dalam unsur ekstrinsik adalah sesuatu yang sulit disentuh sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja pegawai. Hanya lingkungan kerja yang dapat dikemas sedemikian rupa oleh organisasi melalui unsur kepemimpinan guna meningkatkan kinerja pegawainya.

d. Indikator kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁹

⁹Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, 2021). h. 40

Menurut Robbins, terdapat beberapa indikator-indikator ketika mengetahui variabel suatu kinerja karyawan yakni¹⁰ :

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen kerja

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung

¹⁰Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, 2021). h. 6

jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2. Insentif

a. Pengertian insentif

Insentif merupakan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa materi maupun non-materi yang diberikan atas dasar kinerja karyawan. Pemberian insentif atau bisa disebut bonus adalah sebuah kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan yang mencapai target ataupun melebihi target dan sebagainya.¹¹ Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi utama dari insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai.¹²

Hasibuan menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan

¹¹Fenny Vebry Wulandari, Romi Adetio Setiawan, Miko Polindi, 'Penerapan Sistem Bonus Pada Perusahaan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Herba Penawar Al-Wahida Indonesia (HPAI) Kota Bengkulu)' ,*Innovative : Journal Of Social Science Research*, 4.1 (2024), 5975-5987 (h. 5982)

¹²Wenni Yulianti Taufan, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar' ,(Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2023), h.116

pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.¹³

Penjelasan Al-Qur'an mengenai insentif dijelaskan dalam Q.S Al-Jaatsiyah (45) ayat 22 :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَتُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi”.

Berdasarkan ayat yang telah dikemukakan di atas maka bisa disimpulkan dimana Allah SWT memberikan suatu balasan terhadap setiap adanya amal perbuatan manusia yang telah dikerjakan oleh manusia. Maksudnya apabila manusia menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik serta memberikan hasil kerja yang bisa memberikan kepuasan kepada perusahaan agar kiranya memberikan keuntungan yang memadai.

Bahwa faktor yang mendorong organisasi dapat melewati tantangan (kompetisi) bisnis adalah jika karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, sesuai dengan tujuan organisasi, memiliki kreativitas dalam

¹³Ali Nurdin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (C.V Gita Lentara, 2017), h. 104.

pengembangan bisnis serta karyawan menuntut adanya penghargaan lebih dari yang diterima saat ini.¹⁴

Dari penjelasan diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah suatu tambahan balas jasa secara langsung dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja maksimal dimana mampu sampai pada target yang ditetapkan perusahaan.

b. Tujuan pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu¹⁵ :

1. Bagi perusahaan

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap

¹⁴Firdaus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Widina Media Utama, 2023), h. 64.

¹⁵Helpiani, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Cabang Parepare' ,(Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020), h.6-7

unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupan dengan menerima pembayaran selain gaji pokok
- b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.¹⁶

c. Indikator pemberian insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung menyatakan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.¹⁷

¹⁶Khaeruman dkk, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi kasus, (Serang Banten : CV. AA. Rizky, 2021), h. 94

¹⁷Helpiani, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Cabang Parepare' ,(Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020), h.10

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya seorang karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.¹⁸

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam organisasi. Dasar pemikiran pegawai senior adalah menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin bagus tenangnya dalam organisasi.¹⁹

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar

¹⁸Dodi Efendi, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance (Cabang Pekanbaru)', (Skripsi, Universitas Islam Riau pekanbaru, 2021), h.19

¹⁹Dodi Efendi, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance (Cabang Pekanbaru)', (Skripsi, Universitas Islam Riau pekanbaru, 2021), h.20

apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau instansi.²⁰

5. Keadilan

Keadilan atau konsistensi internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Keadilan atau konsistensi eksternal mengangkat pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain. Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka.²¹

6. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu

²⁰Helpiani, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Cabang Parepare', (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020), h. 11

²¹Wenni Yulianti Taufan, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Pegadaian Kantor Wilayah VI Kota Makassar', (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2023), h.120

jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.²²

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.²³

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.²⁴

Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun

²²Helpiani, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Cabang Parepare' ,(Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2020), h.12

²³Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, and Wildan Tafrini, *Kinerja Karyawan*, (Sidoarjo : Nizamia Learning Center, 2021), h. 45.

²⁴Machoangalo Setyawan Armanu, 'Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt.Telkom Akses Indonesia (Studi Pada Pt.Telkom Akses Malang)'Jurnal Ilmiah (h. 3)

kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya.²⁵

Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.²⁶

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

1. Penerangan di tempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.²⁷

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi

²⁵Putri Auliya, 'Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-otak CV. Kembar Jaya)' ,(Skripsi, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), h.20

²⁶I Komang Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jawa Tengah : CV. Pena Persada, 2021),h. 60

²⁷Putri Auliya, 'Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-otak CV. Kembar Jaya)' ,(Skripsi, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), h.22

di luar tubuh. Sirkulasi udara di area kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.²⁸

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik pada karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.²⁹

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan,

²⁸Anisa Nur safitri, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pembedayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros Tbk Semarang)', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11 (2022), 14-25 (h. 18)

²⁹Putri Auliya, 'Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-otak CV. Kembar Jaya)', (Skripsi, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), h.22

maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.³⁰

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.³¹

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja akan menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat

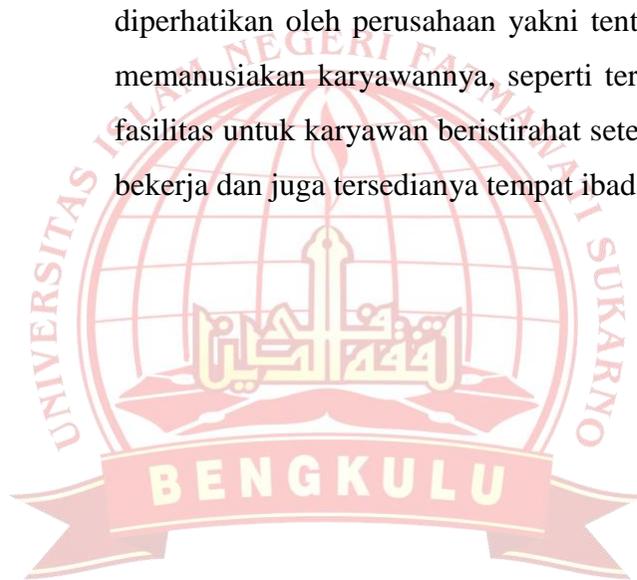
³⁰Putri Auliya, 'Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-otak CV. Kembar Jaya)' ,(Skripsi, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), h.23

³¹Agung Gumelar, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi' ,(Skripsi, Universitas Batanghari Jambi, 2020), h.15

kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama karyawan.³²

3. Tersedianya fasilitas kerja

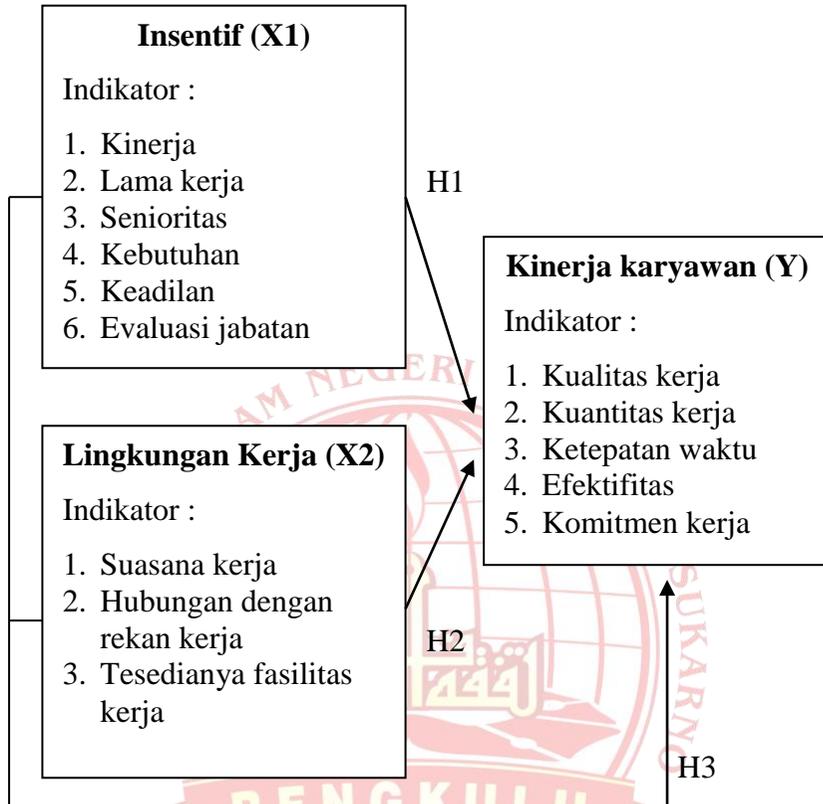
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.³³



³²Agung Gumelar, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi' ,(Skripsi, Universitas Batanghari Jambi, 2020), h.13

³³Anisa Nur safitri, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros Tbk Semarang)' ,Jurnal Ekonomi dan Bisnis,11 (2022), 14-25 (h. 18)

B. Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Ditinjau dalam hubungannya dengan variabel penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori tersebut, maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu
- H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu
- H3 : Diduga bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah Kota Bengkulu.