

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Insentif**

###### **2.1.1.1. Definisi Insentif**

Masyarakat umum melakukan kegiatan bekerja dengan tujuan untuk melanjutkan kelangsungan hidup melalui upah atau gaji yang diberikan. Insentif merupakan pemberian dari perusahaan berupa tambahan balas jasa diluar dari upah atau gaji yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan yang diakui dan diapresiasi oleh perusahaan (Suryani & Kristianti, 2020: 98). Insentif dapat dijadikan sebagai sarana perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki seoptimal dan maksimal mungkin (Almaududi et al., 2021: 97).

Insentif dijelaskan sebagai imbalan yang diterima oleh tenaga kerja, baik berupa uang atau barang, yang dikarenakan prestasi kinerja yang lebih dari standar yang diminta dan ditentukan (Mujanah, 2020: 57). Dari penjelesan pengertian sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa imbalan yang diterima oleh tenaga kerja, baik berupa uang maupun tidak, sebagaimana didasarkan pada prestasi kinerja yang berada di atas standar yang ditentukan disebut dengan insentif. Insentif yang diterima oleh tenaga kerja akan sebanding dengan kinerja yang dihasilkan, jika kontribusi karyawan sedikit, maka insentif yang diterima juga berbanding serupa, sama halnya jika kontribusi karyawan

besar, maka karyawan tersebut akan mendapatkan apresiasi penghargaan dari perusahaan.

#### **2.1.1.2. Jenis Insentif**

Dalam (Mujanah, 2020: 63–64) menjelaskan insentif dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu dijelaskan sebagai berikut.

1. *Piece work output*

*Piece work output* atau dikenal juga upah per keluaran merupakan jenis insentif yang sering digunakan pada perusahaan bagian produksi. Pembagian insentif kepada karyawan berdasarkan jumlah unit produksi yang dikeluarkan.

2. *Production bonus*

*Production bonus* disebut juga bonus produksi, sesuai dengan namanya insentif ini sering diimplementasikan pada bagian produksi. Tingkat produksi yang lebih dari target yang ditentukan, akan menjadi perhitungan bonus untuk karyawan.

3. *Commissions*

*Commissions* (komisi) adalah insentif yang sering digunakan dalam mendorong karyawan pada bagian *marketing*. Karyawan bagian pemasaran yang mencapai target dari perusahaan, akan mendapatkan insentif berupa komisi ini.

4. *Executives incentives*

*Executives incentives* (insentif eksekutif) diberikan kepada karyawan yang memiliki posisi manajerial seperti manajer atau kepala bagian dalam

perusahaan. Insentif eksekutif diberikan kepada tenaga kerja yang menghasilkan kinerja melampaui target yang telah ditentukan, serta memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

5. *Maturity curve*

*Maturity curve* atau kurva kematangan merupakan insentif yang akan diberikan kepada tenaga kerja yang memiliki jabatan yang tinggi, dan kedudukan jabatan tidak akan mengalami peningkatan lagi. Usia dan masa kerja pegawai akan dijadikan sebagai salah satu syarat dalam pembagian insentif ini.

6. Rencana insentif kelompok

Jenis insentif yang biasanya penerimanya merupakan tenaga kerja yang dalam bentuk kelompok atau tim. Unit kelompok kerja tersebut telah mengalami pencapaian target atau tujuan yang telah ditentukan serta juga memberikan keuntungan kepada perusahaan, sehingga menerima imbalan berupa insentif.

### **2.1.1.3. Bentuk Insentif**

Menurut Koontz dalam (Mujanah, 2020: 64–65) insentif memiliki bentuk-bentuk, sebagai berikut.

1. Moneter

Perusahaan menggunakan insentif sebagai alat memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara langsung, hal ini merupakan bentuk moneter dalam insentif. Perusahaan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja dengan tujuan untuk menciptakan prestasi kerja yang lebih baik, dan berpengaruh pada

kinerja kelangsungan hidup perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan, juga dapat dijadikan sebagai alat dalam menganalisis seberapa besar insentif yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan untuk di masa ke depannya.

2. Lingkungan kerja yang baik

Insentif tidak hanya berupa uang atau barang, melainkan dapat berupa lingkungan sekitar. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan penghargaan perusahaan kepada tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

3. Partisipasi

Bentuk insentif terakhir yakni partisipasi, merupakan perhatian yang diberikan dari atasan kepada bawahan. Perhatian yang diberikan kepada bawahan dapat menjadi sebuah tindakan pengakuan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Tenaga kerja yang berupa bawahan akan merasa diakui keberadaannya dan semangat dalam melakukan tindakan produktivitas selanjutnya.

**2.1.1.4. Indikator Insentif**

Dalam penelitian (Almaududi et al., 2021: 98), menurut Hasibuan terdapat indikator untuk variabel penelitian insentif, yaitu:

1. Kinerja
2. Lama kerja

3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan keadilan

### **2.1.2. Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1. Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan dalam bersaing. Menurut Mangkunegara dalam (Budiman & Steven, 2021: 81) motivasi merupakan energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan secara terarah dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan Usman, sesuatu yang dijadikan sebagai dasar bagi manusia dalam melakukan sebuah tindakan atau berperilaku disebut dengan motivasi (Ridwan & Anwar, 2022: 276). Setiap individu memiliki dorongan motivasi tersendiri, hal tersebut bergantung pada sikap, perilaku, kebutuhan, serta faktor lainnya yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada individu. Harapan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan motivasi sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang ada dari diri manusia, tetapi dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan dan *skill* yang dimiliki. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### **2.1.2.2. Dimensi Motivasi Kerja**

Dalam (Tabun et al., 2021: 82), dimensi motivasi kerja terdiri dari tiga, yaitu dijelaskan sebagai berikut.

1. Motivasi intrinsik

Seseorang melakukan suatu tugas dikarenakan kesenangan hati diri sendiri, hal ini dilakukan karena menyenangkan atau individu tertarik akan hal tersebut.

2. Motivasi ekstrinsik

Tugas yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan untuk menghindari hukuman, mendapatkan imbalan, atau tujuan lain yang memiliki makna untuk individu atau kelompok itu sendiri.

3. Amotivasi

Pada dimensi berikut, tidak terdapat ketertarikan seseorang dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas untuk menghasilkan *output* dari tugas itu sendiri.

### **2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi secara psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni dijelaskan sebagai berikut (Soetrisno, 2017: 116–120).

1. Faktor Internal

Motivasi dapat berasal dari internal manusia itu sendiri, sebagaimana dijelaskan di bawah.

- a. Kehendak bertahan hidup

Setiap manusia tentunya memiliki keinginan untuk hidup, sehingga perlu dilakukan upaya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Manusia akan menggunakan segala cara yang dimiliki dengan tujuan untuk dapat melanjutkan kehidupannya, semisalnya dalam memenuhi kebutuhan makanan, manusia akan melakukan hal yang baik maupun buruk untuk mendapatkan rasa kekenyangan tersebut.

b. Kehendak memiliki

Manusia merupakan makhluk hidup selalu menginginkan hal-hal tertentu. Untuk memenuhi keinginan memiliki, maka dapat dijadikan sebagai suatu dorongan buat manusia untuk bekerja. Sering dapat kita jumpa pada keseharian, dalam memenuhi keinginan seseorang akan bekerja untuk dapat memiliki hal yang diinginkan tersebut.

c. Kehendak mendapatkan penghargaan

Dalam masyarakat sering kita jumpai status-status sosial. Seseorang bekerja tentu ingin mencapai status sosial yang lebih tinggi, ataupun jabatan yang lebih tinggi. Jabatan yang lebih tinggi dapat menunjukkan kepada orang lain bahwa anda diupah dengan harga yang tinggi merupakan hal yang sewajarnya. Dalam mencapai upah tinggi tersebut, maka mereka harus dapat bekerja lebih keras dibanding orang lain.

d. Kehendak mendapat pengakuan

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya menginginkan pengakuan yang meliputi hal-hal berikut:

- 1) Masyarakat menghargai pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Pemberian *reward* terhadap prestasi yang dihasilkan.
- 3) Kebijakan dan keadilan dari seorang pimpinan.

e. Kehendak untuk menjadi seorang pemimpin

Manusia itu memiliki keinginan, tidak semua pekerja ingin menjadi bawahan orang lain. Keinginan berkuasa ini akan menjadi dorongan motivasi bagi karyawan untuk giat meningkatkan pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik. Terkadang keinginan ini dianggap negatif bagi orang lain, karena ingin menggantikan posisi orang lain, tetapi tindakan berikut merupakan tindakan yang positif, jika orang tersebut benar-benar memiliki kemampuan dan pantas untuk menjadi pemimpin baik dalam unit kerja maupun perusahaan.

2. Faktor Eksternal

Dari lingkungan eksternal juga dapat mempengaruhi motivasi manusia itu sendiri yang akan dijelaskan di bawah ini.

a. Lingkungan kerja

Pimpinan dalam perusahaan harus bisa dalam mengatur lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang karyawan akan melakukan beban kerja yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik, bersih, dan nyaman, serta terhindar dari gangguan dapat membantu meningkatkan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Begitu berbanding sebaliknya jika lingkungan yang buruk, kotor, gelap, dan lainnya dapat menurunkan motivasi karyawan.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan motivasi yang paling ampuh bagi seluruh tenaga kerja. Alat motivasi ini akan digunakan karyawan dalam upaya memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarganya dalam sehari-hari. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan ketertarikan karyawan dalam melakukan pekerjaan, sama halnya jika kompensasi kurang memadai, tenaga kerja akan kurang tertarik atas pekerjaan yang ditawarkan.

c. *Supervisor*

Pengawasan dilakukan untuk membimbing dan mengarahkan pekerjaan karyawan, sehingga eratnya hubungan posisi pengawasan ini dengan karyawan. Hubungan yang baik dan harmonis karyawan dengan *supervisor* dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan bagi karyawan dapat mendorong motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik. Karyawan merasa terlindungi akan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif, dan juga akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

e. Kedudukan dan tanggung jawab

Posisi dan tanggung jawab ini berhubungan dengan keinginan manusia untuk mendapatkan pengakuan. Tenaga kerja yang memiliki posisi status pada jabatan tertentu akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari tenaga kerja yang tidak memiliki status. Status yang diduduki membuat

dirinya dipercaya akan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat menjadi dorongan untuk tenaga kerja.

f. **Fleksibilitas peraturan**

Perusahaan tentunya memiliki aturan standar yang berlaku dalam mengatur internal perusahaan. Setiap peraturan yang berlaku berupaya untuk melindungi hubungan karyawan dan perusahaan untuk mencapai titik harmonis. Sifat perlindungan dari peraturan yang berlaku dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

**2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan penelitian (Putra & Komardi, 2019: 472), indikator motivasi terdiri atas:

1. Imbalan yang layak
2. Kesempatan untuk promosi
3. Memperoleh pengakuan
4. Keamanan bekerja

**2.1.3. Beban Kerja**

**2.1.3.1. Definisi Beban Kerja**

Menurut (Ali et al., 2022: 84), beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu yang tertentu dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Sunarso dalam (Neksen et al., 2021: 107), sekumpulan tugas kewajiban yang harus dilakukan organisasi atau pemimpin dalam waktu yang telah ditentukan dikenal dengan istilah beban kerja. Dari penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja

merupakan pekerjaan yang dibagi dan dialokasikan kepada pekerja, sesuai dengan tingkat kemampuan dan *skill* yang dimiliki, serta harus dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja memiliki hubungan yang tidak dapat dilepaskan dengan kinerja karyawan. Pada saat kelelahan tenaga kerja yang mengalami peningkatan, pengaruh dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, penjelasan tersebut menurut Koesomowidjojo dalam (Sari & Luturlean, 2022: 266).

#### **2.1.3.2. Aspek Beban Kerja**

Dalam penelitian (Diana, 2020: 195), beban kerja memiliki aspek tertentu yang dibagi menjadi tiga aspek, yaitu dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Aspek fisik

Beban kerja yang diberikan harus didasarkan pada fisik manusia yang standar.

##### 2. Aspek mental

Dari sisi mental, psikologis seorang pekerja memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan pekerja dalam menyelesaikan beban kerja.

##### 3. Aspek penggunaan waktu

Aspek ini menjelaskan mengenai cara karyawan menyesuaikan beban kerja dengan beban kerja yang diterima.

#### **2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yakni yang akan dijelaskan sebagai berikut (Diana, 2020: 196):

1. Faktor internal

Usia, jenis kelamin, kesehatan jasmani dan rohani, dan lain sebagainya merupakan faktor internal. Perusahaan akan mempertimbangkan faktor ini saat pemberian kerja.

2. Faktor eksternal

Hal yang menjadi faktor eksternal, adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diilustrasikan pada sebuah ruangan yang penuh dengan debu dan tidak adanya ventilasi, maka akan menyebabkan rasa tidak nyaman, berbanding terbalik jika ruangan bersih dan memiliki udara yang segar. Hal tersebut berkemungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Kegiatan fisik

Alat atau peralatan dan fasilitas yang baru dapat mengatasi permasalahan dan kesulitan karyawan yang sedang terdampar permasalahan.

- c. Organisasi kerja

Adapun kepastian dari organisasi perusahaan pekerja dapat membantu meningkatkan kinerja secara tidak langsung. Perusahaan bisa menetapkan jam kerja, waktu istirahat, gaji, bonus, dan lain sebagainya sebagai suatu balasan dari beban kerja yang diterima dan ditanggung oleh pekerja karyawan itu sendiri.

#### **2.1.3.4. Indikator Beban Kerja**

Ada indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur beban kerja (Ahmad et al., 2019: 2813), yakni sebagai berikut:

1. **Kondisi Pekerjaan**

Karyawan harus dapat mengetahui mengenai kondisi pekerjaan yang akan dilakukan oleh diri pekerja. Hal tersebut dapat diilustrasikan, seorang operator harus mengetahui cara kerja mesin terdahulu untuk dapat mengoperasikannya.

2. **Waktu pelaksanaan kerja**

Indikator lainnya yakni waktu pelaksanaan kerja. Dibutuhkan penerapan sistematis jam kerja yang telah diatur dalam SOP. Pada masa sekarang ini, masih adapun perusahaan yang tidak menerapkan aturan SOP, dan tidak konsisten akan penggunaan waktu kerja.

3. **Target yang Harus Dicapai**

Beban kerja yang ditambahkan dengan target yang harus dicapai akan membuat beban kerja menjadi lebih besar dan karyawan akan lebih merasakan beban kerja. Ketidakseimbangan antara kuantitas beban kerja dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya akan berpengaruh pada beban kerja. Adakala pentingnya keseimbangan penetapan target dengan waktu penyelesaian terhadap kuantitas beban kerja, hal tersebut dapat menghasilkan kinerja kerja yang optimal.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Pada penelitian (Tabun et al., 2021: 80), hasil keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam masa waktu tertentu disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh tenaga kerja melalui proses kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021: 289). Penjelasan yang dilakukan penelitian tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas atau kualitas, yang dilaksanakan karyawan berdasarkan dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada jangka waktu tertentu.

Kinerja sering dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam menilai hasil pekerjaan yang dilakukan (Abidin, 2019: 121). Kinerja ini dapat menampilkan target perusahaan apa tercapai dan sebagai sebuah skala dimana melihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pengukuran tersebut dapat memberikan evaluasi terhadap produktivitas perusahaan dan sebagai pedoman dalam memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan (Ariani et al., 2020: 76).

##### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa hal yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan strategi karyawan untuk mengoptimalkan hasil kerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Silaen et al., 2019: 819–820), yakni dijelaskan:

1. Kepemimpinan

Pemimpin perusahaan akan turut berpartisipasi dengan bawahan mereka di berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mencapai target yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh perusahaan secara bersama sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. Kompetensi

Karyawan berkompentensi menunjukkan bahwa dirinya merupakan pekerja yang memiliki kinerja baik. Sifat dan perilaku, serta intelektual juga merupakan karakteristik yang dapat dipaparkan.

3. Motivasi

Adanya sebab dari seseorang untuk mengerjakan suatu beban kerja dengan baik dan hasilnya tersebut merupakan sebuah pencapaian yang berprestasi.

4. Kondisi lingkungan kerja

Suasana di tempat kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika nyaman dan aman serta terhindar dari polusi suara yang tidak memadai.

**2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Berikut beberapa indikator pada kinerja karyawan dalam penelitian (Ratnasari, 2020: 22), yakni sebagai berikut.

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kerjasama karyawan

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Suryani & Kristianti, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta	<i>Explanatory research</i>	Penelitian membuktikan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Setiawan et al., 2021) (Sinta 4)	Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Café & Resto)	Regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel insentif, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
3	(Almaududi et al., 2021) (Sinta 4)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi	Analisis regresi linier sederhana	Variabel insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4	(Baharuddin & Salam, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta	<i>Explanatory research</i>	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Suhardi, 2019) (Sinta 3)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan <i>Organizational</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

		<i>Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening		(OCB) dan kinerja karyawan.
6	(Istifadah & Santoso, 2019) (Sinta 2)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Bayuwangi	Analisis regresi linier berganda	Pengujian secara statistik mendapatkan hasil motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
7	(Rusniati et al., 2023) (Google Scholar)	Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022	Uji regresi linear berganda	Penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai
8	(Mulyani et al., 2022) (Sinta 5)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Iwan Wedding Organizer	Metode deskriptif kuantitatif dengan teknik survei	Disimpulkan pada penelitian, variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti (2023)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian kinerja karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat, insentif ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) ditetapkan sebagai variabel bebas.

#### 2.3.1. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Kristianti, 2020) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemberian insentif merupakan bentuk

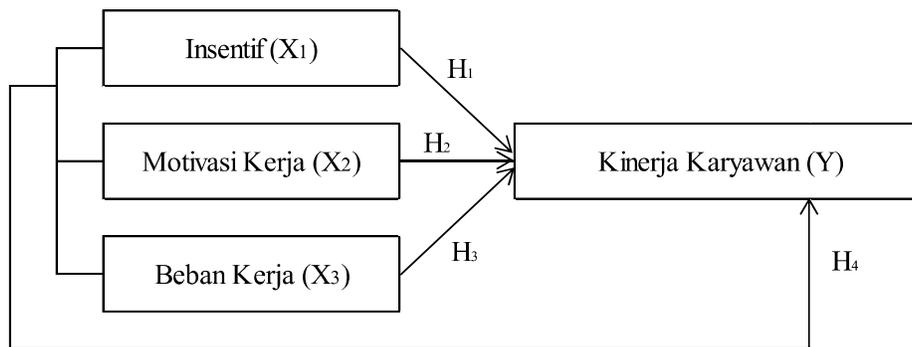
dorongan untuk pekerja dan menjadi penyemangat bagi pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif.

### **2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sebelumnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin & Salam, 2020) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sumber penelitian yang dilampirkan membuktikan adanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **2.3.3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Rusniati et al., 2023), menyatakan apabila beban kerja yang sudah lewat dari kesanggupan pegawai dalam menerima melakukan tanggung jawab tersebut, bisa membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penelitian tersebut juga menghasilkan kesimpulan beban kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan sehingga terjadi pengaruh yang relatif terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Napitupulu & Siagian, 2023).



**Gambar 2.1** Kerangka Penelitian

#### 2.4. Hipotesis

Dalam penelitian diperlukan hipotesis untuk dijadikan sebagai salah satu hasil yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan, tetapi hanya bersifat sementara. Hipotesis merupakan perkiraan hubungan mengenai dua variabel atau lebih yang diteliti, tetapi masih membutuhkan penelitian dalam membuktikan hubungannya.

Setelah penjelasan yang dilakukan di atas, maka adanya perumusan hipotesis, sebagai berikut.

- H1 : Diduga insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.
- H3 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.
- H4 : Diduga insentif, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.