

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan mengikuti hasil yang baik dalam pengembangan perusahaan. Berarti jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak negatif terhadap kesuksesan perusahaan. Risnawati (2016) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja atau *output* kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai per-satuan waktu dalam melaksanakan tugas.

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab utama mereka. Perusahaan harus dapat memantau kinerja karyawannya, apakah mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan harapan atau tidak, karena karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Cintia dan Gilang (2016) menyatakan kinerja merupakan ukuran dari *input-output* yang dikeluarkan oleh perusahaan dan peran tenaga kerjanya per-unit waktu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja *input & output* yang dapat dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang gunanya untuk meraih keberhasilan sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012:13) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, eksekutif dan karyawan

dengan IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), menurut definisi, adalah IQ yang baik, sangat baik, dan berbakat serta memenuhi kualifikasi yang tepat untuk posisi dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari mereka demi pencapaian kinerja yang maksimal

2. Faktor pendorong (motivasi), motivasi diartikan sebagai sikap manajer dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Kondisi kerja yang relevan seperti hubungan industrial, fasilitas tenaga kerja, kondisi kerja, kebijakan manajemen, pola manajemen tenaga kerja, dan kondisi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja Menurut Shaleh Z dan Yuliana (2020), yaitu:

1. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan
2. Tingkat upaya yang dikeluarkan
3. Dukungan organisasi

Menurut (Nabawi, 2019) Indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pemahaman
4. Inovasi
5. Kecepatan kerja
6. Keakuratan kerja
7. Kerjasama

Menurut Mangkunegara (2016) indikator kinerja karyawan ialah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

#### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala hal yang ada disekitar karyawan, apa yang mempegaruhi mereka dalam pekerjaan mereka dan pemenuhan tugas mereka. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dahlia (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah situasi atau kondisi yang ada di lingkungan suatu pekerjaan itu sendiri. Aruan dan Fakhri (2015) juga menyatakan lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman dan tenteram.

Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, ide, produktifitas, dan kinerja mereka dapat meningkat. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak menggembirakan, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik juga menurun. Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada secara fisik dan non fisik di sekitar pekerja yang mempengaruhi tugas yang diberikan kepadanya, dan lingkungan kerja yang kondusif mendorong dan meningkatkan semangat karyawan serta memungkinkan mereka untuk mencapai kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal, baik kondisi maupun situasi yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugasnya serta berdampak pada kinerjanya dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pencahayaan, suhu, kelembaban, aliran udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna, dekorasi, musik dan keamanan.

- Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Faktor lingkungan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

- a. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan ini memiliki dua hubungan, satu sebagai individu dan satu sebagai kelompok.

- b. Tingkat Kebisingan pada Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising memiliki efek yang tidak diinginkan. Dengan kata lain, ada kecemasan di tempat kerja.

- c. Aturan Kerja

Aturan kerja yang tepat dan jelas dapat berdampak positif terhadap kepuasan karyawan dan kinerja yang berguna untuk pengembangan karir di perusahaan.

- d. Penerangan

Penerangan dalam hal ini tidak hanya meliputi penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang memadai adalah hal pertama yang harus dilakukan untuk memastikan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman mendorong ketenangan dan kenyamanan, dan dapat menimbulkan kesemangatan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014), yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Indikator-indikator di atas menggambarkan lingkungan fisik dan non fisik, dan dengan melihat indikator-indikator tersebut kita dapat meneliti keadaan lingkungan kerja organisasi.

Indikator lingkungan kerja menurut Setiawan (2016) adalah:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya Fasilitas kerja

### 2.1.3 Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja ialah kehilangan atau melemahnya vitalitas dan kemampuan untuk menunjukkan tingkat keselamatan kerja yang tinggi. Kelelahan kerja dapat menyebabkan gangguan kecil atau besar seperti karyawan mudah lelah, pegal-pegal, terganggu di tempat kerja, rawan mengalami kecelakaan kerja dan absensi yang

meningkat. Dahlia (2019) menyatakan kelelahan merupakan mekanisme pertahanan tubuh, sehingga tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut dan pemulihan terjadi setelah masa istirahat.

Istilah kelelahan biasanya mengacu pada suatu kondisi yang bervariasi dari orang ke orang, yang semuanya mengakibatkan penurunan produktivitas, kapasitas kerja dan daya tahan. Beri Setiawan, *et.al*, (2020) menyatakan kelelahan kerja merupakan pola atau situasi yang biasa terjadi pada semua individu yang tidak mampu melanjutkan aktivitas. Kelelahan kerja menyebabkan kinerja yang buruk, yang dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan kerja dan cedera kerja (Hidayat, 2016).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan kelelahan kerja merupakan suatu kondisi seorang pekerja yang timbul akibat kelelahan fisik, mental dan emosional yang berpengaruh pada produktifitas dan kinerja pekerja.

Faktor-Faktor Penyebab *Burnout* Menurut Alam (2020:50-52), yaitu:

a. *Work Overloaded*

*Job overload* dapat terjadi karena ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terlalu sedikit. *Overwork* terjadi karena pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerjanya. Hal ini dapat menyebabkan kualitas pekerja buruk, hubungan yang tidak sehat di lingkungan kerja, kreatifitas pekerja berkurang dan kelelahan.

b. *Lack of Work Control*

Setiap orang ingin memiliki kesempatan untuk membuat keputusan, melatih kemampuan berpikir dan memecahkan masalah, dan mencapai kesuksesan. Adanya aturan dapat menghambat inovasi dan mengurangi akuntabilitas karyawan

atas hasil yang dicapai, karena pengawasan yang berlebihan dari manajer.

c. *Rewarded For Work*

Kurangnya penghargaan terhadap lingkungan kerja membuat karyawan merasa tidak berharga. Apresiasi tidak hanya mempengaruhi pembayaran bonus, tetapi juga hubungan baik dengan para pekerja, pekerja dan atasan. Mengapresiasi karyawan meningkatkan rasa kasih sayang positif dari karyawan. Ini juga merupakan nilai penting yang menunjukkan bahwa seseorang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

d. *Breakdown in Community*

Pekerja yang kurang mempunyai rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan mengakibatkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja maksimum saat mempunyai kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin menggunakan rasa saling menghargai, namun terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja ataupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak mempunyai *quality time* dengan rekan kerja. Terkadang teknologi misalnya *handphone* dan komputer menciptakan seorang cenderung menghilangkan *social contact* dengan orang sekitar. Hubungan yang baik misalnya *sharing*, bercanda perlu dilakukan untuk menjalin ikatan yang bertenaga dengan rekan kerja. Hubungan yang jelek menciptakan suasana pada lingkungan kerja yang tidak nyaman, *full of anger*, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini menciptakan dukungan sosial yang jelek, serta kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

e. *Treated Fairly*

Merasa diperlakukan tidak adil juga berkontribusi pada kelelahan. Adil berarti saling menghormati dan menerima perbedaan. Saling menghormati menciptakan rasa persatuan dengan para pekerja. Tanpa keadilan, pekerja akan curiga terhadap lingkungan kerjanya. Rasa tidak adil biasanya dirasakan selama promosi dan ketika pekerja dituduh melakukan kesalahan.

Adapun dampak dari *Burnout* menurut Alam (2020:44) adalah:

a. *Burnout is Lost Energy*

Orang yang terkena burnout merasa stress, kewalahan, dan kelelahan. Pekerja akan menjaga jarak dari lingkungan pekerjaan, pekerja juga akan mengalami kesulitan tidur. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Produktifitasnya di tempat kerja juga akan menurun.

b. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Menjadi kurang termotivasi untuk bekerja dan segala sesuatu tentang pekerjaan menjadi tidak nyaman. Hasil yang ditampilkan sangat kecil, karena kreatifitas minat kerja menurun.

c. *Burnout is Lost Confidence*

Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka tanpa energi dan partisipasi aktif dalam pekerjaan mereka. Pekerja menjadi semakin tidak efisien di tempat kerja, dan pekerja mulai meragukan kemampuan mereka sendiri.

Indikator kelelahan kerja menurut Suma'mur (2014):

1. Perhatian yang menurun
2. Persepsi melambat dan menghambat
3. Kemampuan berprestasi menurun

#### 4. Kegiatan mental dan fisik menjadi kurang efisien

Indikator *job burnout* menurut Baron dan Greenberg (2008) adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik
2. Kelelahan emosional
3. Berkurangnya prestasi individu
4. Depersonalisasi

#### 2.1.4 Insentif

Insentif ialah penghasilan tambahan berupa uang, barang, dan lain-lain yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Ningtyas, *et.al*, (2013) menyatakan insentif adalah pemberian kompensasi selain upah dan gaji berwujud dan tidak berwujud yang mendorong pekerja untuk berkinerja lebih baik.

Insentif ini merupakan sebuah bentuk *reward* ekstrinsik. Diberikannya *reward* ini berguna untuk tanda penghargaan atau imbalan atas kinerja karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tiolina Evi (2019) menyatakan insentif adalah suatu alat pendorong yang diberikan oleh suatu perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga lebih banyak yang dapat dicapai. Insentif digunakan untuk memotivasi karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Ardian, 2019).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan insentif merupakan kompensasi langsung selain gaji pokok yang digunakan sebagai alat pendorong penghargaan atau imbalan untuk karyawan agar karyawan memberikan kinerja terbaiknya.

Adapun beberapa jenis insentif Menurut Hasibuan (2016) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Insentif nonmaterial adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dan berbentuk penghargaan atau penghargaan berdasarkan kinerja. Sebagai contoh: penghargaan, piala, medali, dan lain-lain.
2. Insentif sosial adalah insentif yang diberikan kepada pekerja berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Sebagai contoh: promosi, kunjungan edukasi, atau ziarah.
3. Insentif material adalah insentif yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk tunai dan tunjangan nontunai berdasarkan kinerja pegawai. Materi insentif ini memiliki nilai ekonomis dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Tujuan pemberian insentif menurut Ardian (2019), adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan
  - a. Mempertahankan tenaga kerja yang cakap sehingga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
  - b. Memelihara dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Ini telah terbukti mengurangi *turnover* dan absensi.
  - c. Meningkatkan produktifitas perusahaan. Ini berarti lebih banyak hasil produksi per-unit waktu dan lebih banyak omset.
2. Bagi pegawai
  - a. Meningkatkan taraf hidup melalui pembayaran selain upah pokok.
  - b. Memotivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Indikator-indikator insentif menurut Kusuma (2016) adalah;

1. Kinerja
2. Lama kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan
6. Evaluasi jabatan

Indikator Insentif Menurut Sarwoto (2015:156) terbagi menjadi dua;

1. Insentif material
  - a. Bonus
  - b. Komisi
  - c. Berbagi keuntungan
2. Insentif nonmaterial
  - a. Pemberian gelar secara resmi
  - b. Tanda jasa atau medali
  - c. Pemberiaan piagam penghargaan
  - d. Pujian lisan atau tulisan secara resmi atau pribadi
  - e. Hak untuk memakai atribut jabatan
  - f. Ucapan terimakasih formal atau informal

## **2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sumber referensi bagi penulis, diantaranya sebagai berikut:

## 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

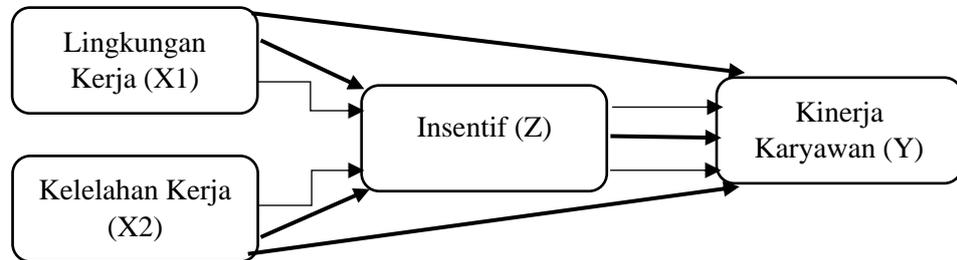
Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Analisis/mod el	Kesimpulan Hasil
Husnal 'Ula & Ida Martini Alriani (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebijakan Pimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kebijakan pimpinan, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Jaya Maju Abadi.	Independen : Lingkungan Kerja, Kebijakan Pimpinan dan Insentif Dependen: Kinerja Karyawan	75 karyawan	Regresi linier berganda	- Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Kebijakan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan	Independen : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja, Dependen: Kinerja Pegawai	81 orang	Regresi linear berganda	- Secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. - Secara simultan Lingkungan

		Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.				Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Mila Aulia dan Edi Komara (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat selama masa pandemi covid-19 pada perawat PT Mitra Keluarga Karyasehat Tbk.	Independen : Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Perawat	170 perawat	analisis regresi berganda	- Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat - kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat - motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat.
Andi Hendrawan, Hari Suahyawan, Kristian Cahyandi, Indriyani (2018)	Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap	Untuk membuktikan pengaruh dari kelelahan dan stres kerja terhadap	Independen : Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Dependen:	40 orang	Analisis regresi sederhana	- Ada pengaruh negatif signifikan dari kelelahan terhadap kinerja yang

	Kinerja Guru Sekolah Dasar	kinerja guru di kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.	Kinerja Guru			<p>bernilai <math>P=0</math>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja yang bernilai <math>P=0</math>.</li> <li>- Penggabungan antara kelelahan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka diperlukan kontrol stress dan rasa lelah yang dirasakan untuk kinerja yang lebih baik.</li> </ul>
Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin (2018)	<i>The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive Intervening Variable</i>	Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan pekerjaan dan disiplin kerja pada kinerja aparat sipil pemerintah pasuruan dengan insentif sebagai	Independen : <i>Work Discipline dan Job Involvement</i> Dependen: <i>Performance</i> Intervening : <i>Incentive</i>	130 orang	Analisis path	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin dan keterlibatan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan insentif.</li> <li>- Insentif tidak memiliki efek signifikan</li> </ul>

		variabel intervening.				<p>pada kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil analisis variabel mediasi dapat disimpulkan bahwa insentif tidak terbukti untuk menengahi pengaruh keterlibatan kerja dan disiplin kerja pada kinerja.</li> </ul>
Muhammad Shaleh Z (2020)	Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar	Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar.	Independen : Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	161 karyawan	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara simultan faktor pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor pengakuan.</li> </ul>

### 2.3 Model Konseptual Penelitian



2.1 Gambar Kerangka Konseptual

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesisnya adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Mangkunegara (2016) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau atasan, lingkungan kerja dan suasana dalam organisasi. Hasil penelitian dari (Husnal U & Ida MA, 2022) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis yang diambil adalah:

**H1:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan

Kelelahan kerja dapat menimbulkan masalah bagi organisasi dan perusahaan karena kelelahan kerja dapat memanifestasikan dirinya dalam berkurangnya motivasi, frustrasi, dan semangat kerja yang menurun. Kelelahan saat ini menjadi masalah utama dalam kehidupan kerja karena seringkali menghambat kinerja seorang karyawan yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Kelelahan kerja berdampak pada menurunnya kinerja dan meningkatkan jumlah kesalahan kerja (Hidayat, 2016). Hasil dari penelitian (Aulia & Komara, 2022) menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis yang diambil adalah:

**H2:** Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan dari perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik atau meningkatkan kinerjanya, dan salah satu dorongan tersebut adalah untuk memenuhi keinginan karyawan, yaitu pemberian insentif (Husnal U & Ida MA, 2022). Hasil penelitian dari (Ningtyas et al., 2013) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis yang diambil adalah:

**H3:** Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap insentif

Agar dapat menjalankan tugas dan peran dengan baik dan benar, manajemen organisasi harus berperan baik guna mendukung dan membantu dalam pelaksanaan kegiatan organisasional. Menciptakan lingkungan kerja yang baik berdampak pada karyawan yang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Para karyawan yang mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan, mereka bisa mendapatkan imbalan yaitu insentif (Husnal U & Ida MA, 2022). Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis yang diambil adalah:

**H4:** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap insentif

5. Pengaruh kelelahan kerja terhadap insentif

Menurut (Hasibuan, 2009) kelelahan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kelelahan kerja sering terjadi dalam kehidupan kerja karena tingginya tekanan rutinitas dan kehidupan sehari-hari. Menurut Sarwoto (2015) insentif adalah sarana motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai pendorong mereka untuk meningkatkan

kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diambil adalah:

**H5:** Kelelahan Kerja berpengaruh terhadap insentif

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui insentif

Menurut (Jeni Andini Putri et al., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diambil adalah:

**H6:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui insentif

7. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui insentif

Menurut (Heryyanto, 2022) kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut (Z & Yuliana, 2020) insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diambil adalah:

**H7:** Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui insentif