

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Pekerja Wanita di Indonesia)**

(Skripsi)

Oleh

**HASNA NUN TRI ASYIFA YASIN
NPM 1916051047**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pekerja Wanita di Indonesia)

Oleh

HASNA NUN TRI ASYIFA YASIN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawannya maka semakin meningkat tingkat keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan maka keberhasilan perusahaan semakin sulit dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *asosiatif*. Populasi pada penelitian ini yaitu pekerja wanita yang bekerja di Indonesia. Penentuan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan jumlah 400 responden dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dalam bentuk *Google Form* melalui platform WhatsApp, Instagram, dan X atau Twitter. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif dan regresi linier berganda menggunakan Program SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia. Sedangkan secara simultan variabel insentif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 29,8%.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, Pekerja Wanita

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INCENTIVES AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study on Female Workers in Indonesia)

By

HASNA NUN TRI ASYIFA YASIN

Employee performance is one of the factors that can affect the company's success rate. The better the performance of its employees, the more the company's success rate increases. Conversely, the worse the employee performance, the more difficult the company's success is to achieve. This study aims to determine the effect of incentives and non-physical work environment partially or simultaneously on employee performance in female workers in Indonesia. This research is a quantitative approach with an associative research type. The population in this study is female workers who work in Indonesia. Determination of the sample using the Slovin formula with a total of 400 respondents with purposive sampling technique. Data was collected by distributing online questionnaires in the form of Google Forms through WhatsApp, Instagram, and X or Twitter platforms. Furthermore, the data was analyzed descriptively and multiple linear regression using SPSS 27. The results showed that the variables of incentives and non-physical work environment partially had a positive and significant effect on the performance of female employees in Indonesia. While simultaneously the variables of incentives and non-physical work environment have a positive and significant effect on the performance of female employees in Indonesia with an Adjusted R Square value of 29,8%.

Keywords: Incentives, Non-Physical Work Environment, Employee Performance, Female Workers

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Pekerja Wanita di Indonesia)**

Oleh

HASNA NUN TRI ASYIFA YASIN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja Wanita di Indonesia)**

Nama Mahasiswa : **Hasna Nun Tri Asyifa Yasin**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1916051047**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

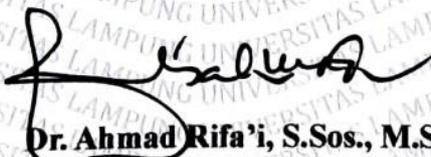
Fakultas : **Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**




Dr. Nur Endi, S.Sos., M.Si.
NIP. 196910121995121001


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

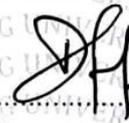
Ketua : Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.



Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.



Penguji : Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 April 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 21 Maret 2025
Yang membuat pernyataan,



Hasna Nun Tri Asyifa Yasin
NPM. 1916051047

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Hasna Nun Tri Asyifa Yasin yang dilahirkan di Desa Tanjung Anom, Kec. Terusan Nunyai, Kab. Lampung Tengah pada 12 Februari 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Moh. Yasin dan Ibu Ety Sumiyati. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di TK Dharma Wanita Tanjung Anom pada tahun 2007. Kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 2 Tanjung Anom yang lulus pada tahun 2013, kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Way Pengubuan yang lulus pada tahun 2016, dan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Terusan Nunyai yang lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur penerimaan Seleksi Nasional Berdasarkan Tes (SBMPTN). Selama berkuliah di Universitas Lampung penulis mengikuti beberapa organisasi yaitu Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Lampung tahun kepengurusan 2019/2020.

Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gunung Batin Udik, Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, pada Agustus 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Telkom Witel Lampung pada divisi *Consumer Service*.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah: 5-6)

“Jangan pernah menyerah, karena hal besar butuh waktu”

(Dwayne Johnson)

“Kamu hanya akan mencapai tujuanmu jika kamu percaya
kamu bisa mencapainya”

(Arnold Schwarzenegger)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan Rahmat serta Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya ini Kupersembahkan Untuk:

Kedua Orang Tua yang saya sayangi,
Bapak dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik, membimbing,
memberikan cinta dan kasih sayang serta doa dan pengorbanan yang telah
diberikan kepada saya.

Untuk Kakak-kakakku yang saya sayangi,
Terima kasih telah memberikan motivasi, dukungan, dan dorongan
secara mental dan materil.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tersayang.

Dosen Pembimbing dan Penguji yang sangat berjasa, membimbing,
mengarahkan dan memberikan ilmu sebagai bekal kehidupan untuk masa
depan bagi penulis.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja Wanita di Indonesia)”. Penulisan skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Untuk orang tuaku tersayang, terima kasih atas segala bentuk kasih sayang, dukungan, nasihat, bimbingan, dan perjuangan yang telah dilakukan untuk hidupku. Terima kasih atas kesabaran dan doa-doa yang dipanjatkan serta jerih payah yang mengantarku hingga ke jenjang sarjana. Doa ku semoga Allah SWT memberikan kebahagiaan, kesehatan dan keselamatan di dunia maupun di akhirat kelak;
2. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, motivasi, kritik, saran dan segala bentuk dukungan positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa selalu dalam lindungan-Nya, diberikan umur panjang, dan sehat selalu serta diberikan kemudahan setiap urusannya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;

3. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan banyak motivasi. Terima kasih atas kesabarannya dalam memberikan nasihat dan saran yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas jasa yang telah ibu berikan selama proses penyusunan skripsi;
4. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A., selaku dosen penguji skripsi, yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang positif. Terima kasih atas waktu dan tenaga yang telah Bapak luangkan serta segala bentuk bantuan selama proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai di segala perjalanan kehidupan Bapak;
5. Bapak Drs. Dadang Karya Bhakti, M.M., selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan arahan dari awal hingga akhir perkuliahan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT;
6. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
7. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku wakil dekan Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
8. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A selaku wakil dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
10. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si selaku sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
11. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas segala bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;

12. Bapak dan Ibu Staf Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan yang diberikan kepada penulis dalam hal akademik baik urusan perkuliahan maupun per skripsian;
13. Kakak-kakakku tersayang, terima kasih atas segala bentuk dukungan, motivasi, dan nasihat yang diberikan kepada penulis. Semoga kita semua menjadi orang sukses serta dapat membanggakan orang tua dan keluarga;
14. Sahabat-sahabatku tersayang Wardatullathiiifah, Hanny Lius, Egrifa Ovelina, Putri Jesica, dan Nabilah Dwi. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah penulis terkait berbagai hal yang penulis alami. Terima kasih telah menjadi sahabat yang baik, yang menemani penulis selama berada di bangku perkuliahan. Terima kasih atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi;
15. Sahabat-sahabatku sedari kecil Selly Dwi Septiana dan Hana Safitri. Terima kasih telah kebersamaan penulis selama ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi;
16. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2019, atas kebersamaan dan persahabatan yang terjalin selama ini;
17. Terima kasih untuk seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk pihak yang membutuhkan. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 21 Maret 2025



Hasna Nun Tri Asyifa Yasin
NPM. 1916051047

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perilaku Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	9
2.1.2 Model Perilaku Organisasi	10
2.2 Insentif	12
2.2.1 Pengertian Insentif.....	12
2.2.2 Bentuk Insentif	13
2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif	14
2.2.4 Indikator Insentif	15
2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	16
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	18
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	20
2.4.3 Penilaian Kinerja	21
2.4.4 Manfaat Penilaian Kerja.....	22
2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Pemikiran.....	28
2.8 Hipotesis Penelitian	31
III. METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sampel	32

3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	33
3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	35
3.4 Sumber Data.....	38
3.4.1 Data Primer	38
3.4.2 Data Sekunder	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	39
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	43
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Multikolinearitas.....	44
c. Uji Heteroskedastisitas	44
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.8.4 Pengujian Hipotesis	46
a. Uji t - Statistik	46
b. Uji F - Statistik.....	47
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	48
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Asal.....	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	56
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Pokok	58
4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Insentif yang Diterima	59
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Hasil Uji Normalitas.....	69
b. Hasil Uji Multikolinearitas	70
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.6 Hasil Uji Hipotesis	74
a. Uji t (Uji Parsial)	74
b. Uji F (Uji Simultan)	76
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4.8 Pembahasan.....	78
4.8.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerja Wanita.....	78
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerja Wanita	81

4.8.2 Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerja Wanita.....	84
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Simpulan	86
5.1 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Jawaban Responden	61
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif	62
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	64
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Data Pekerja Wanita di Indonesia	2
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	10
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Sektor Kerja.....	50
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Asal.....	53
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	56
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Pokok	58
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Insentif yang Diterima	59
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 <i>Slovin</i>	33
Rumus 3.2 Uji Validitas	40
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	42
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	45
Rumus 3.5 Uji t (Uji Parsial).....	46
Rumus 3.6 Uji F (Uji Simultan).....	47

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menunjang keberlangsungan bisnis perusahaan peran sumber daya manusia sangat penting. Segala bentuk aktivitas perusahaan dapat dijalankan dengan bantuan sumber daya manusia. Penggunaan teknologi yang canggih serta kelengkapan peralatan perusahaan saja tidak akan berjalan dengan optimal jika tidak dibarengi dengan bantuan dari sumber daya manusia. Perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan output yang optimal (Subarkah *et al.*, 2017).

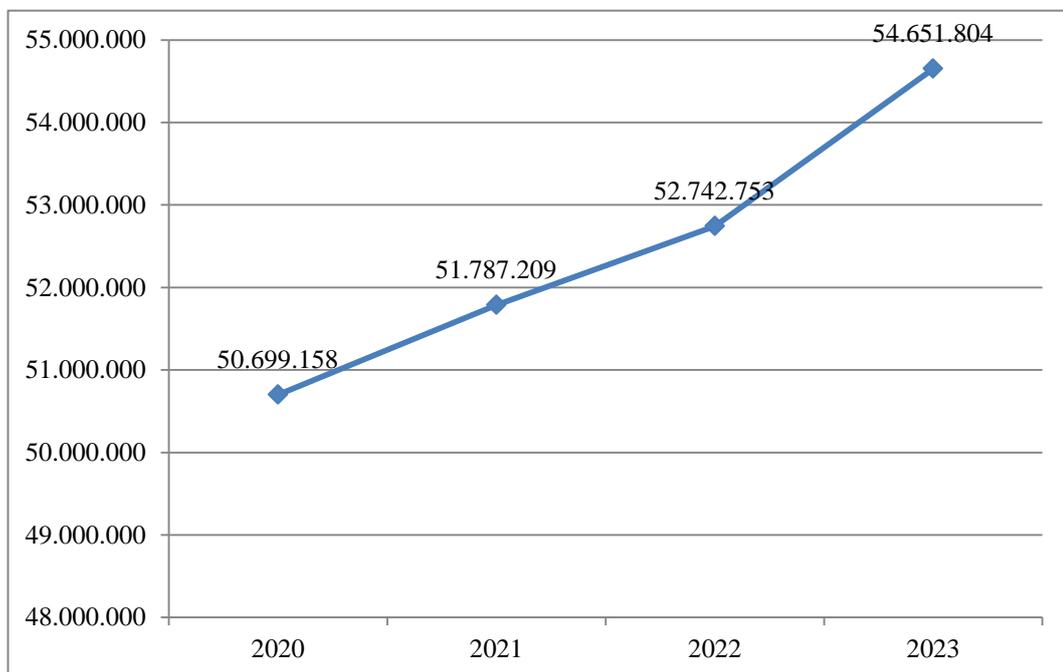
Sumber daya manusia yang bergabung dengan suatu perusahaan memiliki tujuan yang salah satunya yaitu untuk mendapatkan upah atau gaji. Sebagian besar anggota perusahaan menginginkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dari para karyawannya. Untuk dapat mencapai keselarasan tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap suatu organisasi atau perusahaan tempat di mana karyawan tersebut bekerja (Naimah *et al.*, 2020).

Menurut Astuti (2021) kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, baik pria maupun wanita karena dalam proses mengerjakan tugasnya masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja dengan hasil yang lebih tinggi berarti terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada

seorang pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi (Wewengkang *et al.*, 2021). Terlebih lagi, dewasa ini bekerja bukan saja dilakukan oleh pria, namun wanita juga memiliki hak untuk dapat bekerja.

Data dari Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, memperlihatkan jumlah wanita yang bekerja di Indonesia mengalami kenaikan dari tahun 2020 ke tahun 2023, dengan jumlah sebanyak 54.615.804 jiwa di tahun 2023. Kenaikan jumlah pekerja wanita dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1 Data Pekerja Wanita di Indonesia



Sumber: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan (2025)

Pada data Gambar 1.1 terlihat bahwa pekerja wanita di Indonesia mengalami kenaikan dari tahun 2020 dengan 50.699.158 jiwa ke tahun 2021 dengan 51.787.209 jiwa. Kenaikan terus terjadi pada tahun 2022 dengan 52.742.753 jiwa dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2023 dengan 54.615.804 jiwa. Jika dilihat per tahun dari tahun 2020 sampai tahun 2023 pekerja wanita di Indonesia terus mengalami kenaikan.

Fenomena wanita bekerja bukanlah hal baru yang terjadi di masyarakat. Banyak alasan yang mendasari wanita terlibat dalam dunia kerja. Misalnya, seperti emansipasi wanita yang memberikan kesempatan bagi seorang wanita untuk memperoleh hak yang sama dengan kaum pria, kesetaraan gender, perubahan *culture*, serta untuk menambah pendapatan menjadi alasan yang menyebabkan wanita terjun dalam dunia kerja (Siahaya & Aponno, 2019).

Salah satu fenomena yang terjadi yaitu banyaknya wanita yang memilih untuk menunda pernikahan atau bahkan memilih untuk tidak menikah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik yang menyatakan bahwa terjadi penurunan angka pernikahan di Indonesia. Pada tahun 2022 angka pernikahan di Indonesia yaitu sebesar 1.705.348 yang kemudian mengalami penurunan menjadi 1.577.255 pada tahun 2023. Yang berarti bahwa telah terjadi penurunan angka pernikahan sebanyak 128.093. Menurut Bagong Suyanto dalam Setyowati (2024) mengungkapkan bahwa penyebab penurunan angka pernikahan diantaranya seperti semakin terbukanya peluang wanita untuk mengembangkan potensi diri, penurunan ketergantungan wanita serta kesempatan wanita untuk bersekolah dan bekerja semakin meningkat. Oleh karena itu, wanita yang memilih menunda pernikahan atau bahkan tidak menikah mengharuskan mereka untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri.

Alasan lain wanita bekerja yaitu sebagai suatu keharusan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi ekonomi keluarga yang rendah, sehingga bekerja dilakukan untuk meningkatkan pendapatan dan sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi. Biasanya wanita yang bekerja dengan alasan tersebut berorientasi pada gaji bukan karier. Selain itu, alasan lain wanita bekerja adalah pilihan. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi ekonomi keluarga menengah keatas. Sehingga bekerja dilakukan sebagai salah satu bentuk aktualisasi diri dan wadah untuk bersosialisasi. Wanita yang bekerja dengan alasan ini memaknai pekerjaannya sebagai bentuk apresiasi dari pendidikan yang tinggi (Siahaya & Aponno, 2019).

Wanita yang memilih untuk bekerja dapat menimbulkan beberapa permasalahan yang dapat mengganggu kinerjanya. Permasalahan yang mungkin sering terjadi pada pekerja wanita di tempat kerja yaitu nyeri pada saat datang bulan yang mana hal tersebut menjadi masalah serius yang dialami sebagian wanita, hal itu sering kali dijadikan alasan untuk terus mengeluh dan bermalas-malasan, serta adanya konflik peran ganda. Terlebih jika wanita yang sudah menikah harus bekerja sambil tetap mengurus keluarganya (Suryasti, 2022).

Dalam sebuah organisasi terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana setiap faktor memiliki formula tersendiri untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh organisasi. Menurut Suryasti (2022) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dari diri karyawan itu sendiri, kelompok atau rekan kerja, kepemimpinan, sistem yang terbentuk dalam suatu organisasi dan kondisi atau situasi. Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda pada setiap organisasi tergantung keadaan organisasi, dan faktor-faktor tersebut juga mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing karyawan.

Menurut Sugiarti (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian insentif kepada karyawan. Insentif dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang mendorong karyawan untuk berupaya besar dan bekerja lebih efisien dalam menunjang kinerjanya (Wewengkang *et al.*, 2021). Insentif berperan penting dalam organisasi yang bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian insentif diharapkan mampu untuk membuat karyawan tetap bertahan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Amin & Armina (2018) Insentif dapat dikatakan sebagai pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Insentif diberikan kepada karyawan yang harus sesuai dengan kontribusi yang dilakukan terhadap suatu organisasi, biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki ilmu dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Pemberian insentif telah lama digunakan oleh suatu organisasi untuk mengakui kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja tingkat tinggi atau memecahkan masalah kompleks, menghasilkan nilai

ekstra bagi organisasi akan mendapatkan bonus dan imbalan uang atau insentif (Suryasti, 2022).

Umumnya sistem insentif diterapkan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja yang tidak optimal. Perusahaan harus dapat memperhatikan insentif yang akan diterima oleh karyawan. Karena, semangat kerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima (Widhawati & Damayanthi, 2018).

Selain pemberian insentif salah satu faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan memberikan rasa aman. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan merasa senang berada dalam lingkungan tempat di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga dapat melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Nabawi, 2019).

Menurut Sedarmayanti dalam Mafra (2019) lingkungan kerja dapat dipisahkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik maupun fenomena-fenomena fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan kerja dengan atasan, hubungan dengan bawahan maupun hubungan dengan rekan kerja.

Setiap individu manusia pasti memiliki karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional yang berbeda-beda. Untuk menyatukan perbedaan tersebut sangatlah sulit, oleh karena itu peran atasan karyawan tersebut sangat penting untuk dapat menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja non

fisik yang harmonis. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis dapat membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang kemudian berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja non fisik akan membawa dampak positif bagi setiap orang yang berada di dalamnya termasuk hubungan dengan rekan kerja (Nabawi, 2019).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Efendi *et al* (2020) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Manik & Syafrina (2018) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Subarkah *et al* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda, dan meningkatnya pekerja wanita di Indonesia menjadi menarik untuk diteliti. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk dapat mengetahui kinerja dari pekerja wanita di Indonesia yang mana jumlah pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan di tahun 2022 jika dilihat dari faktor pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik. Apakah pemberian insentif yang baik serta lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi pekerja wanita mempengaruhi kinerja dari pekerja wanita itu sendiri. Maka penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja Wanita di Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita?
3. Apakah insentif dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca untuk dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis
 - a. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman dan wawasan ilmiah khususnya dalam hal sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi dikatakan sebagai bidang studi, yang artinya yaitu bidang keahlian yang berbeda dengan kumpulan pengetahuan yang sama. Perilaku organisasi mempelajari tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, individu, kelompok, dan struktur. Tidak hanya itu, perilaku organisasi juga menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan pengaruh struktur terhadap perilaku dengan tujuan agar organisasi dapat bekerja lebih efektif.

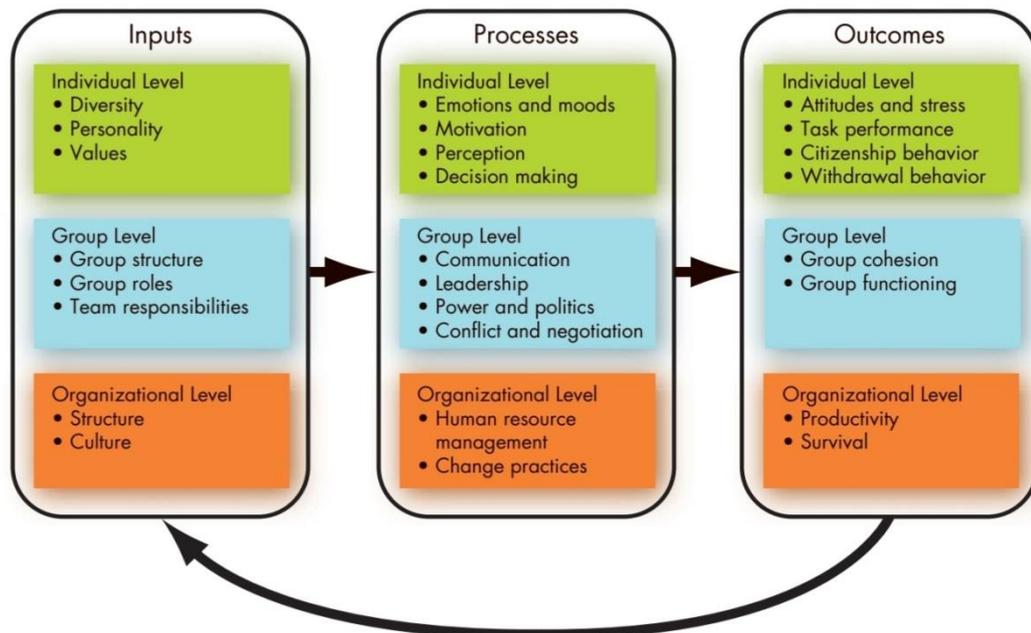
Menurut Muhtarom *et al* (2023) Perilaku Organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari perilaku tingkat kelompok maupun individu dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan menurut Greeberg dan Baron dalam Muhtarom *et al* (2023) mengatakan bahwa perilaku organisasi merupakan studi mengenai apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, perilaku organisasi merupakan studi mengenai segala sesuatu yang dilakukan setiap individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Perilaku organisasi secara khusus menaruh perhatian pada situasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, oleh karena itu perilaku organisasi

menekankan perilaku yang berkaitan dengan hal-hal seperti pekerjaan, produktivitas, pergantian pekerjaan, ketidakhadiran, manajemen dan kinerja karyawan.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Model merupakan abstraksi realitas, representasi sederhana dari beberapa fenomena dunia nyata. Model perilaku organisasi menurut Robbins & Judge (2008) mengusulkan tiga jenis variabel yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes* pada tiga tingkat analisis yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Model perilaku organisasi dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Sumber: Robbins & Judge (2008)

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Pada model perilaku organisasi di atas menunjukkan bahwa model berjalan dari kiri ke kanan, dengan *inputs* mengarah pada *processes* dan *processes* mengarah pada *outcomes*. Model ini juga menunjukkan bahwa *outcomes* dapat mempengaruhi *inputs* di masa depan.

1. *Inputs* (Masukan)

Input merupakan variabel seperti struktur kelompok, budaya organisasi, dan kepribadian yang mengarah pada proses. Variabel-variabel tersebut menentukan tahapan apa yang akan terjadi nantinya dalam suatu organisasi. Sebagian besar menentukan hubungan kerja terlebih dahulu. Misalnya, kepribadian, nilai-nilai, dan karakteristik keberagaman individu dibentuk oleh lingkungan masa kanak-kanak individu dan kombinasi warisan genetik. Struktur kelompok, tanggung jawab tim, dan peran biasanya ditugaskan segera sebelum atau sesudah grup dibentuk. Sedangkan, struktur dan budaya organisasi biasanya merupakan hasil dari perubahan dan perkembangan selama bertahun-tahun seiring dengan adanya adaptasi organisasi terhadap lingkungannya dan membangun norma dan adat istiadat.

2. *Processes* (Proses)

Proses merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi sebagai hasil dari masukan dan mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses mencakup pengambilan keputusan, motivasi, persepsi, emosi dan suasana hati. Pada tingkat kelompok, mencakup kepemimpinan, komunikasi, konflik dan negosiasi, serta kekuasaan dan politik. Sedangkan, pada tingkat organisasi, prosesnya mencakup praktik perubahan dan manajemen sumber daya manusia.

3. *Outcomes* (Hasil)

Hasil merupakan variabel kunci yang ingin diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Hasil pada tingkat individu yaitu seperti kinerja tugas, sikap dan kepuasan, perilaku penarikan diri, dan perilaku kewarganegaraan. Pada tingkat kelompok, kohesi dan fungsi merupakan variabel terikat. Sedangkan, pada tingkat organisasi melihat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap dan dapat dinilai dengan uang. Insentif juga diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja karyawan dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat dari adanya peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut sebagai sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Kinerja karyawan dapat meningkat jika dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong yang salah satunya yaitu pemberian insentif. Insentif dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat, yang mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat mempengaruhi dalam menentukan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan secara keseluruhan (Efendi *et al.*, 2020).

Menurut Dessler dalam Jannah & Jumady (2020) insentif merupakan tambahan penghasilan bagi karyawan diluar gaji yang biasanya diberikan bersamaan dengan pelaksanaan gaji atau setiap bulan sebagai bentuk pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan, menurut Simamora dalam Jannah & Jumady (2020) menyatakan bahwa insentif merupakan tambahan penghasilan selain gaji yang jumlahnya tidak tetap yang diterima karyawan sebagai bentuk dari kompensasi.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan diluar gaji yang diterima oleh karyawan dan dinilai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan tujuan untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik sehingga membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.2 Bentuk Insentif

Menurut Hasibuan dalam Akilah & Rahman (2020) menyatakan bahwa bentuk-bentuk insentif dibedakan menjadi *material insentif*, *non material insentif* dan *social insentif*. *Material insentif* yaitu suatu hal pendorong yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya yang berbentuk barang dan uang. *Non material insentif* yaitu suatu hal pendorong yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan, seperti medali, piagam, atau piala.

Sedangkan *social insentif* yaitu suatu hal pendorong yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, biasanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti menunaikan ibadah haji, promosi, atau mengikuti pendidikan. Berdasarkan pendapat yang dikatakan oleh Hasibuan tersebut menandakan bahwa insentif tidak hanya berbentuk materi seperti uang dan barang, tetapi juga terdapat bentuk insentif sosial dan nonmaterial (Akilah & Rahman, 2020).

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk dalam pemberian insentif, diantaranya:

1. *Piecework* yaitu pembayaran yang diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonuses* yaitu penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
3. *Commissions* yaitu persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Maturity curves* yaitu pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
5. *Merit raises* yaitu pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* yaitu kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives* yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.

8. *Executive incentives* yaitu insentif yang diberikan kepada *executive* yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
9. *International incentives* yaitu insentif yang diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif yang dilakukan berfungsi untuk memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat tujuan utama pemberian insentif yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap individu maupun kelompok yang akan berdampak pada peningkatan penghasilan perusahaan. Menurut Handoko dalam Akilah & Rahman (2020) menyatakan tujuan dari pemberian insentif yaitu untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji pokok.

Oleh karena itu, pemberian insentif menjadi salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Besar kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan bisa menjadi penyebab semangat tidaknya karyawan dalam bekerja. Terlebih jika karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya cara kerja yang baik serta pemberian insentif yang tepat maka kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Subianto, 2016).

Menurut Widhianingrum (2018), menyatakan bahwa tujuan pemberian insentif yaitu untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, diantaranya:

- a. Untuk perusahaan
 - 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap sehingga loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - 2) Menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat *turnover*.

- b. Untuk karyawan
 - 1) Dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok dapat meningkatkan taraf hidup karyawan.
 - 2) Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorongnya untuk bekerja lebih baik.

2.2.4 Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa indikator dari insentif karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Jaminan Sosial

Insentif dapat diberikan dalam bentuk jaminan sosial. Insentif ini biasanya diberikan secara kolektif dan tidak ada unsur persaingan di dalamnya. Setiap karyawan bisa menerimanya secara merata dan otomatis.

2. Bonus

Bonus yaitu sejumlah uang berupa imbalan terhadap layanan atau kegiatan yang dilakukan. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif, beberapa persen dari keuntungan yang melebihi jumlah tertentu dibayarkan ke dalam dana yang kemudian dibagi kepada pihak yang menerima bonus.

3. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan salah satu insentif yang diberikan kepada karyawan terhadap pengorbanan yang dilakukan saat bekerja. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya.

4. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pengabdian kepada perusahaan.

5. Promosi

Promosi jabatan yaitu ketika karyawan pindah ke posisi yang lebih tinggi di perusahaan yang sama. Biasanya diberikan kepada karyawan dengan prestasi kerja yang baik.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti dalam Handayani & Azizah (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan, atau pun hubungan dengan sesama rekan kerja. Sedangkan menurut Wursanto dalam Handayani & Azizah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Pendapat lain mengenai lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito dalam Kristanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk menjalin kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja.

Hadi dalam Hallo & Wahyanti (2022) mengatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan sering kali terjadi ketika atasan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Hubungan tersebut perlu dijaga dengan baik dan dapat saling menghormati agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi kedua belah pihak sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan sering kali terjadi ketika atasan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Hubungan antara atasan dan bawahan perlu dijaga dengan baik dan saling menghormati agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman sehingga kedua belah pihak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berarti suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik atau dapat disebut sebagai lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan keberadaannya, namun tidak dapat ditangkap secara langsung oleh panca indera manusia. Jadi lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-

hubungan dengan atasan maupun bawahan, ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa jenis lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman pegawai yaitu rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut dapat berupa:

- a. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan
- b. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas
- c. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas yaitu sikap seorang karyawan untuk setia terhadap perusahaan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Terdapat dua jenis loyalitas, yaitu vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal merupakan loyalitas antara bawahan dengan atasan maupun atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- b. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- c. Melindungi karyawan dari berbagai bentuk ancaman.
- d. Kunjungan ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan.

Sedangkan, loyalitas karyawan terhadap pimpinan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu tertentu seperti hari besar keagamaan.

Loyalitas horizontal yaitu loyalitas antar karyawan yang dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti saling mengunjungi sesama karyawan.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan yaitu perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas tersebut dapat meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik serta kebutuhan yang bersifat psikologi juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang lebih positif sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014) mengungkapkan bahwa indikator dari lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan yang harmonis di antara rekan kerja tanpa saling menjatuhkan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi.

2. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan sangat baik. Adanya sikap saling menghargai antara atasan dengan bawahan maka dapat menimbulkan rasa hormat di antara atasan dengan bawahan.

3. Kerjasama Antar Karyawan

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

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Subianto (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Moeheriono dalam Ratnasari & Mahmud (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Setiawan & Khurosani (2018) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu, yang berhasil dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan.

2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara dalam Akbar (2018) mengungkapkan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti sikap, perilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, iklim organisasi, dan fasilitas kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Hanya saja, tinggal bagaimana kebijakan perusahaan mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Selain itu, menurut Handoko dalam Akbar (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Motivasi

Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi menjadi faktor penting pendorong yang menyebabkan manusia bekerja. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres itu sendiri merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi seseorang, emosi, dan proses berpikir. Adanya tingkat stres yang terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan para karyawan, karena pada dasarnya stres dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kerja yaitu berupa tempat kerja, penyiangan dalam ruang kerja, dan ventilasi.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan sistem balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Sehingga, pemberian kompensasi harus dilakukan dengan baik dan benar agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan maka desain pekerjaan harus dibuat dengan jelas.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Sedarmayanti dalam Akbar (2018) menyatakan bahwa penilaian kerja merupakan sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Simamora dalam Kristanti (2017) mengemukakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) merupakan suatu cara untuk melihat lagi pekerjaan karyawan yang digunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Penilaian kerja juga dapat digunakan untuk dapat mengetahui mengenai bagaimana tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa mudah atau sulitnya tingkatan tugas tersebut.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Kristanti (2017) mengungkapkan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada alasan pokok, yaitu seorang manajer membutuhkan sebuah acuan untuk pengembangan atau pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian yang adil terhadap suatu kinerja karyawan di masa lampau dibutuhkan. Manajer membutuhkan instrumen untuk mengembangkan keterampilan, memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan untuk memperkuat kualitas hubungan antara manajer dan karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu proses evaluasi kerja karyawan yang sangat penting untuk dilakukan oleh suatu perusahaan. Hasil dari penilaian kerja tersebut diharapkan nantinya akan memberikan masukan terhadap kelebihan dan kekurangan seorang pekerja. Tidak hanya itu, penilaian kerja juga dapat menjadi acuan sebagai upaya untuk dapat mengembangkan potensi karyawan. Dengan melalui hasil yang diperoleh dari proses penilaian kerja karyawan nantinya dapat dijadikan sebagai bahan referensi perusahaan untuk bertindak dalam memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki hasil penilaian yang baik dan memberikan peringatan bagi karyawan yang kinerjanya menurun.

2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard dalam Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa manfaat penilaian kerja dapat digunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberikan seorang karyawan target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa suatu organisasi menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapatkan kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pembelajaran.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.

13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang, tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian untuk menjalankan perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa penilaian kerja tidak hanya digunakan untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.

Pendapat lain mengenai manfaat penilaian kinerja dikemukakan oleh Allen dalam Wibowo (2017), diantaranya:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, Premax dalam Priansa (2014) mengungkapkan bahwa indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau dapat dikatakan sebagai volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hal yang berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam hal ini, yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain yang bermanfaat.

4. Kemandirian

Kemandirian yang dimaksud yaitu berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir adanya bantuan dari orang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dalam hal ini berarti dalam penyelesaian tugas karyawan memutuskan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.

6. Kerjasama

Kerjasama dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Subarkah <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco)	Independen (X) : X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan Transformasional X3 : Lingkungan Kerja Non Fisik Dependen (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Intervening (Z) : Motivasi Berprestasi	Menggunakan program <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) yang dioperasikan melalui program paket <i>software statistik Smart PLS</i> .	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Pada penelitian sebelumnya membahas faktor Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel yang tidak dibahas penelitian sebelumnya yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
2	Anam & Rahardja (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)	Independen (X) : X1 : Fasilitas Kerja X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik X3 : Kepuasan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dengan program <i>Statistical Package for Social Science</i> (SPSS) versi 20	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian sebelumnya membahas faktor Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel yang tidak dibahas penelitian sebelumnya yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.
3	Efendi <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah	Independen (X) : X1 : Upah X2 : Insentif Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian sebelumnya membahas faktor Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Milano Panai Tengah. Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel yang tidak dibahas penelitian sebelumnya yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Astuti (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan	Independen (X) : X1 : Insentif Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	Menggunakan model-model matematika dan statistik.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian sebelumnya membahas faktor Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel yang tidak dibahas penelitian sebelumnya yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.
5	Wewenggang <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di-Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung	Independen (X) : X1 : Beban Kerja X2 : Insentif X3 : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian sebelumnya membahas faktor Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pada penelitian ini membahas variabel yang tidak dibahas penelitian sebelumnya yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

Sumber: Kajian Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 2.1 yang membahas mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan riset yang akan diteliti, secara umum dapat dilihat persamaan dan perbedaan penelitian. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki cakupan khusus terkait dengan pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada pekerja wanita di Indonesia). Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: pada judul penelitian sebelumnya terdapat variabel yang berbeda. Apabila penelitian sebelumnya membahas insentif, maka penelitian tersebut tidak membahas lingkungan kerja non fisik, begitupun sebaliknya. Ataupun penelitian terdahulu membahas lingkungan kerja tetapi tidak spesifik membahas lingkungan kerja non fisik, serta membahas kompensasi yang tidak spesifik membahas insentif. Sehingga belum adanya penelitian yang secara bersamaan meneliti variabel insentif dan lingkungan kerja non fisik. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian juga berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Ratnasari & Mahmud (2020) kinerja yaitu penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan atau program kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, sasaran serta tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut Supardi dalam Nabawi (2019) kinerja yaitu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan lingkungan kerja non fisik yang memberikan rasa aman dan nyaman serta mendukung karyawan dalam bekerja.

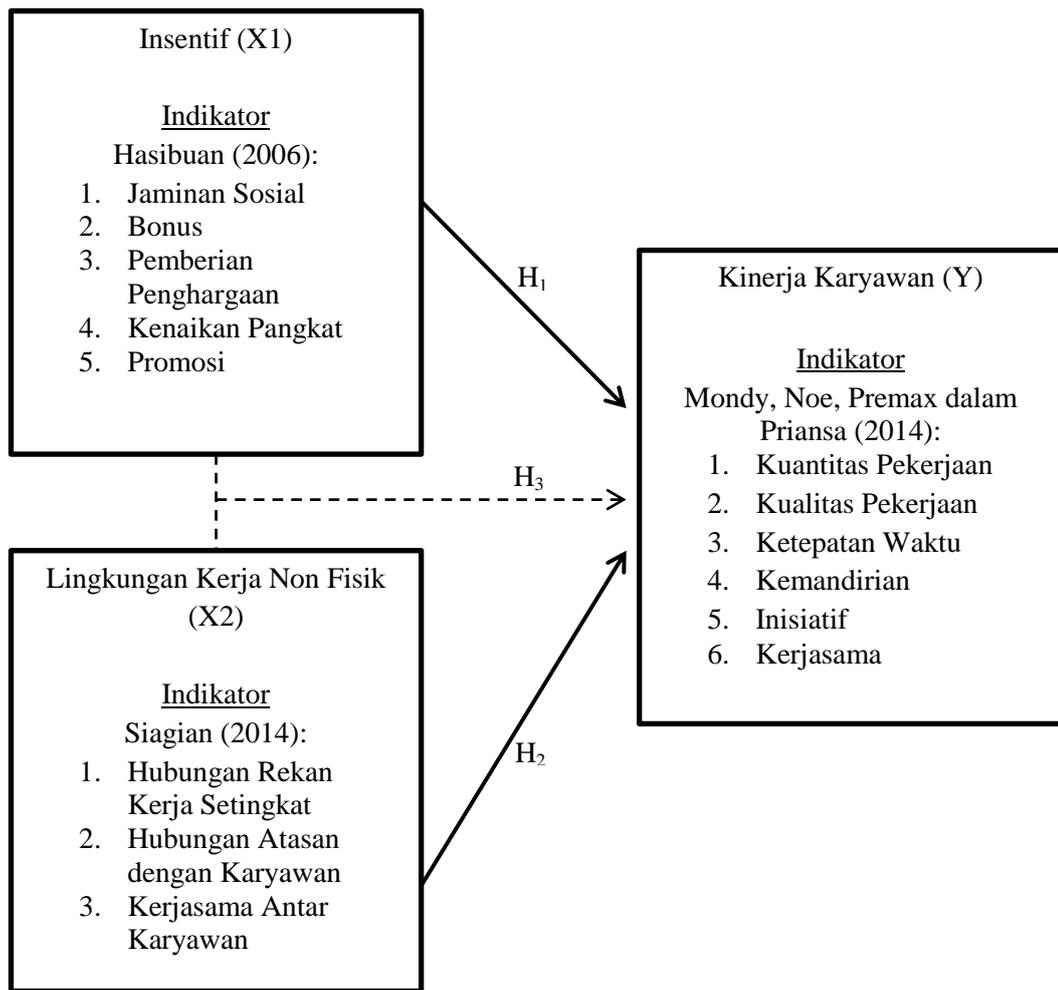
Menurut Riani dalam Ratnasari & Mahmud (2020) insentif merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam perkembangannya, insentif bisa dalam berbagai bentuk seperti bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain seperti rumah, mobil, jalan-jalan keluar negeri, dan lain-lain.

Adanya sistem pemberian insentif bertujuan sebagai pendorong motivasi karyawan dalam bekerja, yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin & Armina (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2019) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika nilai insentif semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat pula.

Lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan sebagai suasana kerja yang terjadi di dalam suatu organisasi serta hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi. Hubungan *interpersonal* dalam suatu perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga sebuah kondisi lingkungan kerja atau hubungan harmonis antar karyawan. Dengan menjaga hubungan yang baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan maka dapat meningkatkan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan, menciptakan komunikasi dan suasana kerja yang baik, ketepatan kerja yang tinggi, serta kekompakan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Anam & Rahardja, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Azizah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik atau hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja akan meningkatkan kinerja bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan hubungan variabel di atas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————> : Secara parsial

-----> : Secara simultan

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

H_{o1} : Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

H_{a2} : Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

H_{o2} : Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

H_{a3} : Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

H_{o3} : Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian *asosiatif* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan, metode penelitian *asosiatif* merupakan suatu metode dalam penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan tujuan untuk menunjukkan hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang menjadi kualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang bekerja di Indonesia dengan jumlah sebanyak 54.615.804 jiwa.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non-probability sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dapat dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, pengambilan anggota sampel dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. Penggunaan teknik *purposive sampling* sangat sesuai pada penelitian kuantitatif atau penelitian lainnya yang tidak melakukan generalisasi. Oleh karena itu, pengambilan sampel dilakukan dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Pekerja wanita dari perusahaan atau instansi yang terdaftar di dinas ketenagakerjaan.
2. Pekerja wanita telah bekerja di perusahaan atau instansi terkait minimal satu tahun kerja.
3. Bekerja di dalam ruangan (kantor).

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus *Slovin*. Rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: Umar (2008)

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e^2 : batas toleransi kesalahan (5%)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{54615804}{1 + 54615804 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = 399,99$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Slovin* tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 399,99 yang dibulatkan menjadi 400 responden untuk memperkuat data.

3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi konseptual merupakan suatu abstraksi yang diungkapkan dalam kata-kata sehingga dapat membantu pemahaman terhadap suatu hal tertentu. Sedangkan, definisi operasional merupakan penjabaran konsep yang bertujuan untuk memudahkan pengukuran variabel. Definisi konseptual dan operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Insentif (X1)	Insentif merupakan tambahan penghasilan bagi karyawan diluar gaji yang biasanya diberikan bersamaan dengan pelaksanaan gaji atau setiap bulan sebagai bentuk pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dessler dalam (Jannah & Jumady,2020)	Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya dengan tujuan para pekerja akan termotivasi dan bekerja dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.	1. Jaminan Sosial	1. Perusahaan memberikan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun dan jaminan hari tua terhadap karyawan. 2. Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup.
			2. Bonus	3. Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan. 4. Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.
			3. Pemberian Penghargaan	5. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
			4. Kenaikan Pangkat	6. Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi.
			5. Promosi	7. Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Jenis Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan, atau pun hubungan dengan sesama rekan kerja. Sedarmayanti dalam (Handayani & Azizah, 2021)	Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hal yang hanya dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan dengan atasan maupun bawahan, ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.	1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat	1. Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan. 2. Sesama karyawan senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugas.
			2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan	3. Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. 4. Atasan memberikan dukungan dan bimbingan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
			3. Kerjasama Antar Karyawan	5. Tim kerja yang saling mendukung. 6. Setiap anggota mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.
Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sulistiyani dan Rosidah dalam (Subianto, 2016)	Kinerja merupakan <i>output</i> atau hasil dari apa yang telah dikerjakan dan diselesaikan dengan melalui proses dan tujuan yang telah ditetapkan.	1. Kuantitas	1. Mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. 2. Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.
			2. Kualitas	3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 4. Dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Jenis Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
			3. Ketepatan Waktu	5. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 6. Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.
			4. Kemandirian	7. Dapat mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja. 8. Mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.
			5. Inisiatif	9. Berinisiatif membantu rekan kerja apabila sedang memerlukan bantuan. 10. Bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah lebih dulu oleh atasan.
			6. Kerjasama	11. Mudah bekerjasama dengan rekan kerja pada divisi yang sama. 12. Berkontribusi memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.

Sumber: Kajian Penulis (2023)

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dan tidak melalui perantara dari objek yang diteliti (Wewengkang *et al.*, 2021). Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh dengan metode kuesioner. Pada metode kuesioner, peneliti menyusun serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan variabel-variabel penelitian, yang kemudian akan dijawab oleh responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* dalam bentuk *Google Form* yang dibagikan peneliti kepada responden melalui platform seperti WhatsApp, Instagram, dan X atau Twitter.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara seperti hasil-hasil penelitian, artikel, buku-buku, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diteliti (Wewengkang *et al.*, 2021). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka melalui berbagai jurnal, artikel, buku dan informasi lainnya yang dianggap relevan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara *online* yang berbentuk *Google Form*. *Google Form* akan dibagikan melalui platform seperti WhatsApp, Instagram, dan X atau Twitter. Kuesioner adalah instrumen dalam proses pengumpulan data, dimana responden atau partisipan mengisi pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan persepsi, perasaan, nilai, sikap, kepribadian, perilaku, kepercayaan, dan pemikiran dari responden (Ratnasari & Mahmud, 2020). Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengukuran data karena merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efisien. Setiap variabel dalam penelitian ini akan

diukur dengan menggunakan skala, yang bertujuan untuk menilai jawaban responden dari setiap item yang kemudian akan dihitung berdasarkan skor yang diperoleh.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert biasa digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan. Dalam skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dilihat dari jawaban setiap item instrumen. Tabel pengukuran skala likert dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Kode Jawaban	Keterangan Jawaban	Skor atau Bobot Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa validitas instrumen merupakan arti seberapa besar kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS 27. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, dengan kriteria pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan bahwa instrumen atau pernyataan memiliki korelasi terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau pernyataan memiliki korelasi terhadap skor total dinyatakan tidak valid (Amin & Armina, 2018). Adapun rumus dari korelasi *pearson product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: Widodo et al (2023)

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y
- n : Banyaknya subjek
- x : Jumlah item variabel x
- y : Jumlah item variabel y

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 27 dengan menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel. Peneliti melakukan *pre-test* sebanyak 30 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Insentif	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,590	0,361	Valid
X1.2	0,536		
X1.3	0,791		
X1.4	0,771		
X1.5	0,756		
X1.6	0,774		
X1.7	0,521		
Lingkungan Kerja Non Fisik	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,796	0,361	Valid
X2.2	0,886		
X2.3	0,635		
X2.4	0,585		
X2.5	0,846		
X2.6	0,539		
Kinerja Karyawan (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,737	0,361	Valid
Y.2	0,422		
Y.3	0,596		
Y.4	0,609		
Y.5	0,631		
Y.6	0,832		
Y.7	0,821		
Y.8	0,748		
Y.9	0,672		
Y.10	0,411		
Y.11	0,516		
Y.12	0,500		

Sumber: Lampiran 5, 6, & 7 (2024)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan teknik pengujian instrumen yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Adanya reliabilitas yang tinggi sangatlah penting untuk suatu ukuran atau alat ukur agar dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan stabil atau konsisten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas kuesioner yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Adapun rumus *Cronbach's Alpha* yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Sumber: Widodo et al (2023)

Keterangan:

- α : Koefisien reliabilitas
- k : Jumlah item pernyataan
- $\sum s_i^2$: Jumlah varians skor tiap item
- $\sum s_t^2$: Varians total

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel insentif, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif	0,798	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,813	
Kinerja Karyawan	0,866	

Sumber: Lampiran 8 (2024)

Berdasarkan tabel 3.4, diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel dan memiliki konsistensi untuk dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Menurut Sujianto dalam Maswar (2017) analisis statistik deskriptif sangat disarankan untuk digunakan pada jenis penelitian kuantitatif sebagai langkah awal sebelum melakukan analisis lainnya pada data. Dengan analisis statistik deskriptif memungkinkan mengidentifikasi data yang di input dengan cepat untuk proses analisis selanjutnya. Selain itu, dapat mempermudah dan meminimalis hasil analisis pada analisis lainnya.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus lebih dahulu dilakukan, sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui dan memahami suatu data apakah telah memenuhi standar dari pengujian (Dwianto *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan menggunakan program komputer SPSS 27. Jenis pengujian dari uji asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian mengenai kenormalan distribusi data. Menurut Ghozali dalam Wewengkang *et al* (2021) menyatakan bahwa, tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada

penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Normal *Probability Plot* dan dapat dilakukan terhadap nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dikategorikan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *asymptotic significance* $> \alpha = 5\%$.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Wewengkang *et al* (2021) menyatakan bahwa, uji multikolinearitas merupakan pengujian yang digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Untuk dapat mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ menunjukkan tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Wewengkang *et al* (2021) menyatakan bahwa, uji heteroskedastisitas merupakan alat pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Sedangkan, apabila varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dikatakan homoskedastisitas. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *scatter plot*. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola yang tidak jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti (Efendi *et al.*, 2020). Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), yaitu pengaruh variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Arikunto dalam Ratnasari & Mahmud (2020) menyatakan bahwa, bentuk dari persamaan analisis regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Ratnasari & Mahmud (2020)

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan wanita di Indonesia
- a : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien regresi X_1, X_2 terhadap Y
- X_1 : Insentif
- X_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik
- e : *Standard Error*

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji F), sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak (Efendi *et al.*, 2020). Pada uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n - 2}}{1 - r^2}$$

Rumus 3.5 Uji t (Uji Parsial)

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

- t : Statistik t dengan derajat bebas n-1
- n : Jumlah sampel
- r : Korelasi parsial
- r² : Koefisien determinasi

Kriteria bentuk pengujiannya yaitu sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan dari variabel bebas yaitu Insentif (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial berpengaruh signifikan dari variabel bebas yaitu Insentif (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak (Efendi *et al.*, 2020). Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Insentif (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji F (Uji Simultan)

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

- R^2 : Koefisien determinasi
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

Perumusan hipotesisnya, sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu teknik analisis untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu. Jika nilai R yang kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel-variabel terikat sangat terbatas. Menurut Ghozali dalam Wewengkang *et al* (2021) menyatakan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Begitu juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam Dwianto *et al* (2019) menyatakan bahwa nilai R^2 sebesar 1, berarti pengaruh variabel X seluruhnya dijelaskan oleh variabel Y dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh pada variabel Y. Jika nilai R^2 berkisar 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel X dapat menjelaskan pengaruh variabel Y.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan variabel insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pekerja Wanita di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif yang diterima pekerja, maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada pekerja wanita di Indonesia.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pekerja Wanita di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada pekerja wanita di Indonesia.
3. Variabel Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja wanita di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sistem insentif yang baik dan lingkungan kerja non fisik yang baik serta dapat memberikan rasa aman dan nyaman, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada pekerja wanita di Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Saran Teoretis

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada proses pengumpulan data. Data dikumpulkan secara *online* dan tidak didampingi secara langsung oleh penulis sehingga memungkinkan adanya kesalahan dalam mengisi kuesioner, jika dilakukan secara *offline* membutuhkan biaya yang cukup besar. Namun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara teoretis sebagai bahan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, dan dapat dijadikan topik riset tambahan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Diharapkan juga ada peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena terdapat banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan meneliti faktor-faktor lain maka dapat memperkaya wawasan serta memperdalam pemahaman terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

Bagi setiap perusahaan yang ada di Indonesia disarankan untuk lebih dapat memperhatikan sistem pemberian insentif kepada karyawan, baik insentif material maupun non material. Terlebih pada keadilan dalam proses pemberian insentif. Perusahaan diharapkan adil dalam pemberian insentif sesuai dengan kinerja dari masing-masing karyawan ataupun ketetapan lain yang sudah ditetapkan. Serta lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang terjadi di lingkungan kerja. Atasan atau pimpinan diharapkan dapat menjalin komunikasi dengan baik kepada para karyawannya. Jika komunikasi antara atasan dan karyawan tidak terjalin dengan baik maka dapat menimbulkan kesalahpahaman yang dapat berdampak pada penyelesaian tugas yang diberikan, sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan. Dukungan dan bimbingan dari atasan juga dapat membuat lingkungan kerja non fisik menjadi lebih baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Amin, E. A., & Armina, F. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.CALIBRAMED Jakarta Selatan. *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 85–96.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 22. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13410>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Nikah dan Cerai Menurut Provinsi, 2022. Tersedia: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/VkhwVUszTXJPvMq2ZFRKamNIZG9RMVo2VEdsbVVUMDkjMw==/nikah-dan-cerai-menurut-provinsi--2022.html?year=2022>. Diakses pada tanggal 26 September 2024
- Badan Pusat Statistik. (2024). Nikah^{1,2,3} dan Cerai^{1,3,5} Menurut Provinsi, 2023. Tersedia: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/VkhwVUszTXJpMq2ZFRKamNIZG9RMVo2VEdsbVVUMDkjMw==/nikah-dan-cerai-menurut-provinsi--2023.html?year=2023>. Diakses pada tanggal 26 September 2024
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2023). *Pekerja Formal dan Informal Provinsi Jawa Barat 2022*. Bandung: Badan Pusat Statistik Jawa Barat
- Dessy., Yunita, L., Sinulingga, N.A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan

- Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*. 1(1), 1–6.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Fadillah, A. N., Febrianti, A. A., Sholihah, N., & Merdiaty, N. (2025). Literature Review: Pengelolaan Konflik di Tempat Kerja. *LIBEROSIS: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 9(3).
- Fuadi, M., Laslan, B. B., & Setiyowati, A. J. (2020). Adaptasi Budaya Cangkruk'an sebagai Teknik Dalam Panduan Pelatihan Konseling Sebaya. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(8), 1167. <https://doi.org/10.17977/um032v4i1p26-29>
- Gani, E. S. (2016). Hak Wanita Dalam Bekerja. *Tahkim*, 13(1).
- Hallo, G. S., & Wahyanti, C. T. (2022). *The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees ' Performance at Bank BNI Jailolo Unit , West Halmahera*. 6(2), 232–238.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsembung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 10, 58–75.
- Huzaemah, T Yanggo. (2001). *Fikih Perempuan Kontemporer*. Yogyakarta: Almarwardi Prima.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3257>
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.

<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>

- Mafra, N.U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Ecoment Global* 1. 4, 1–16.
- Manik,S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Maryani, Y & Chandra, D. P. (2023). Gelas Kaca Sebagai Simbol Karakter Wanita Dalam Penciptaan Karya Seni Lukis. *Cilpa : Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, 9(1), 5–7.
- Maswar. (2017). *Analisis Statistik Deskriptif Nilai Uas Ekonometrika*. 1(2), 273–292.
- Muhtarom, A., Rahman, A., & Basirun, T. S. (2023). *Konsep Dasar Perilaku Organisasi : Pengertian , Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi*. 7, 1421–1427.
- Mustain, J. L. (2024). Fleksibel Tapi Minim Perlindungan: Menguak Fenomena Perempuan Indonesia Memilih Sektor Informal. Tersedia: <https://goodstats.id/article/lebih-fleksibel-tapi-minim-perlindungan-alasan-perempuan-indonesia-memilih-sektor-informal-zqMuv#:~:text=Bekerja%20di%20sektor%20informal%20menjadi,lebih%20rendah%20dibandingkan%20sektor%20formal>. Diakses pada tanggal 17 Desember 2024
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2), 170–183.
- Naimah, R. J., Wardhana, M. W., Haryanto, R., & Pebrianto, A. (2020). Penerapan Digital marketing Sebagai Strategi Pemasaran UMKM. *Jurnal IMPACT: Implementation and Action*, 2(2), 39. <https://doi.org/10.31961/impact.v2i2.844>
- Ningrum, C. M. (2023). Bukan di Bandung! Ternyata Kota di Jawa Barat ini Jadi Kawasan Industri Terbesar di Asia Tenggara. Tersedia: <https://www.ayobandung.com/umum/799640682/bukan-di-bandung-ternyata-kota-di-jawa-barat-ini-jadi-kawasan-industri-terbesar-di-asia-tenggara>. Diakses pada tanggal 7 November 2024
- Pabundu, H. Moh Tika. (2006). *Budaya dan Organisasi Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pangestu, dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. (2024). *Ketenagakerjaan Dalam Data*. Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.
- Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. (2022). *Ketenagakerjaan Dalam Data*. Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12*. Jakarta: Salemba.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Sahirah., Setiawati, B., & Burhanuddin. (2015). Pengarusutamaan Gender Dalam Promosi Jabatan di BKD Pemerintah Kota Makassar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 291-304.
- Saragih, S. M., Lestari, A., & Hutasuhut, M. S. (2020). Implementasi Fuzzy Tsukamoto Dalam Menentukan Upah Gaji Karyawan Perbulan. *BRAHMANA: Jurnal Penerapan Kecerdasan Buatan*, 1(2), 105–110.
- Sari, P. S. N., & R Rizqi, M. A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Arina Toyota Gresik. *MASTER: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50–56.
- Septiana & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *Kinerja*, 17(01), 52-58.
- Septianto., Kristanti, S., Purba, P. Y., Simanjuntak, D. C. Y. (2019). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hampan Orionhasil Optimal. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 133–143.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 14(2), 133–143.
- Setyowati, D. (2024). Angka Pernikahan di Indonesia Turun: Wanita Mandiri Banyak, Pria Mapan Sedikit. Tersedia: <https://katadata.co.id/berita/nasional/671ca4703017e/angka-pernikahan-di-indonesia-turun-wanita-mandiri-banyak-pria-mapan-sedikit>. Diakses pada tanggal 26 September 2024

- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaya, S. L., & Aponno, C. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Kelompok Perempuan Penjual Rujak di Kabupaten Maluku Tengah). *Jurnal maneksi vol 8, no. 1, juni 2019*. 8(1), 143–149.
- Soleman, M. M., Abdurrahman, A. Y., Amarullah, D., & Sabuhari, R. (2024). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Kota Ternate). *Jurnal Bisnis, Ekonomi, dan Sains*. 4(1), 13–28.
- Subarkah, R., Kambara, R., & Ichwanudin, W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Vol. 1 (1)*: hh.11-32.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Bisnis* 4(3), 698–712.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2005). Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 4(2), 103-114.
- Suryasti, V. A. (2022). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Insentif, Knowledge Management dan Lingkungan Kerja. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 200–209. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.166>
- Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Arifin, N., Nazil, M., Saleh, B., & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *JKesV: Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208-216.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali, Pers.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>
- Widhianingrum, W. (2018). the Effect of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(04).
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Defriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Pangkal Pinang: CV Science Techno Direct.
- Wilinny., Halim, C., Sutarno., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). Analisis Komunikasi di PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Ilmiah Saintek*, 3(1).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMB*, 10(3), 56-68.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yasmeardi, F., Rizke, D., & Fernando, N. (2019). Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tengah Kota Padang. *Jurnal Publik Administration*, 1(2), 46–55.
- Yudistira, F., Hasbiah, S., Ruma, Z., Akbar, A., & Dipoadmodjo, T. S.P. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PP. London Sumatera Indonesia Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumpa. *Sibatik Journal*, 2(5), 1495–1506.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma*, 2(7), 109–124.