

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PENTOL BAKSO OYE NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**FINNA SULISTIANI**  
NPM : 19.1.02.02.0151

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi oleh:

**FINNA SULISTIANI**  
NPM:19.1.02.02.0151

Judul:

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN CV PENTOL BAKSO OYE NGANJUK**

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk Dilanjutkan  
Guna Penulisan Skripsi / Tugas Akhir  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal:

Dosen Pembimbing 1



**Dhiyan Septa Wihara, M.M**  
NIDN.0730098401

Dosen Pembimbing 2



**Poniran Yudho Leksono, M.M**  
NIDN 0704047306

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi oleh:

**FINNA SULISTIANI**  
NPM : 19.1.02.02.0151

Judul:

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PENTOL BAKSO OYE  
NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal: 14 Juli 2023

**Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan**

Panitia penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.

Mengetahui,  
Dekan FEB



Dr. SUBAGYO  
NIDN. 0717066601

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Finna Sulistiani  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk, 16 Juli 1999  
NPM : 19.1.02.02.0151  
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/S1 (Manajemen)

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,.....



Finna Sulistiani  
NPM. 19.1.02.02.0151

## **MOTTO**

Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu

*Kupersembahkan Skripsi ini untuk :*

*“Kedua orang tua tercinta, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”*

## ABSTRAK

**Finna Sulistiani** : Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

*Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kinerja Karyawan*

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (4) Insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. Responden dalam penelitian ini sebanyak 32 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 29. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (4) Insentif, lingkungan kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, S.E, M.M., selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen Pembimbing satu.
5. Bapak Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Dua.
6. Orang tua, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis, baik dari sisi moril maupun materiel.
7. Sahabat, dan teman-teman saya yang sudah menemani saya saat saya membutuhkan.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

**FINNASULISTIANI**  
**19.1.02.02.0151**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10

### BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
2. Insentif .....	13
3. Lingkungan Kerja.....	17
4. Komunikasi .....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berpikir .....	23
D. Kerangka Konseptual .....	27
E. Hipotesis .....	28

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	34
C. Definisi Operasional Variabel .....	35
D. Jenis dan Sumber Data .....	35
E. Instrumen Penelitian .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian .....	44
1. Sejarah perusahaan .....	44
2. Struktur Organisasi .....	45
B. Gambaran Umum Responden .....	45
C. Deskripsi Data Variabel .....	47
1. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen .....	47
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	49
3. Deskripsi Data Variabel Pelatihan .....	51
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	53
D. Analisis Data .....	55
E. Pembahasan.....	64

## BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan .....	69
B. Implikasi.....	69
C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	: Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
3.1	: Definisi Oprasional .....	35
3.2	: Kisi-kisi Instrumen Kuesioner .....	35
3.3	: Penelitian Skala Linkert.....	38
3.4	: Hasil Uji Validitas.....	39
3.5	: Hasil Uji Reliabilitas .....	
4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
4.4	: Deskripsi Variabel Insentif ( $X_1$ ) .....	50
4.5	: Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	51
4.6	: Deskripsi Variabel Komunikasi ( $X_3$ ).....	
4.7	: Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	
4.8	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
4.9	: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.10	: Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
4.11	: Hasil Uji t .....	59
4.12	: Hasil Uji F.....	

## DAFTAR GAMBAR

2.2	: Kerangka Konseptual .....	26
4.1	: Struktur Organisasi .....	54
4.2	: Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	
4.3	: Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot.....	
4.4	: Grafik Seaterplots .....	56

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan semakin ketat dari tahun ke tahun, menuntut perusahaan untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk tetap kompetitif adalah meningkatkan sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan. Hal ini karena manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan setiap bisnis atau organisasi sangat tergantung pada penggunaan sumber daya manusia. orang-orang yang menyumbangkan energi, bakat, kreativitas dan semangat untuk bisnis dan memainkan peran kunci dalam fungsi operasional bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus menangani hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi. Hal ini karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi dengan cara yang mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Jalil (2018) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan. Menurut Kusuma (2019) Tersedianya

sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif dan kualitatif. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya .

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya, maka dari itu perlu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan benar-benar hanya mengharapkan kinerja dan hasil terbaik dari karyawannya. Namun, jika perusahaan tidak menyediakan peralatan dalam jumlah dan kualitas yang cukup, metode kerja yang baik, sarana dan kondisi kerja lain yang paling sesuai, hasil kerja terbaik tidak akan sepenuhnya optimal, akan datang dari karyawan, menguntungkan perusahaan. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Menurut Hasibuan (2015) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja

seingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut Sinabela (2016:238) Insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja karyawan. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Hal ini didukung dengan berdasarkan hasil penelitian oleh Damayanthi (2018) dengan judul pengaruh efektivitas penerapan SIA, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Rayon Kuta, yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain insentif adapun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja dimana seorang karyawan bekerja tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikis yang ada di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mempertimbangkan lingkungan kerja yang sesuai, seperti lingkungan fisik (desain kantor/ pabrik yang menyenangkan, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang

baik, warna, pencahayaan yang memadai, musik yang merdu) dan lingkungan non fisik (lingkungan kerja karyawan, kesejahteraan), hubungan antar pegawai, hubungan pegawai dengan manajemen, tempat ibadah). Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang prestasi kerja, sehingga pegawai dapat bekerja keras dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Syahreza (2021) pada CV Hidup Baru yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV Hidup Baru, yang berarti hipotesis diterima. Maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja baik apabila dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi mood karyawan. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja mereka, karyawan akan betah dan merasa nyaman dalam bekerja serta jam kerja akan semakin efektif.

Tidak hanya Insentif dan Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga Komunikasi juga sangat penting di terapkan oleh perusahaan dengan baik. Komunikasi sangat berguna dalam membangun kemitraan antara orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi atau lembaga dan berdampak besar pada proses pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Komunikasi harus memungkinkan setiap peserta dalam suatu organisasi atau lembaga untuk saling membantu dan membangun hubungan. Hubungan yang dekat dan sukses sangat dipengaruhi oleh kemampuan Anda untuk berkomunikasi dengan orang lain. Metode

komunikasi ini yang dipraktikkan secara konstan membantu membangun dan memelihara ikatan dengan lingkungan. Inilah sebabnya mengapa keterampilan komunikasi sangat penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan sering dikatakan bahwa contoh organisasi adalah tubuh yang hidup, dan bahwa komunikasi adalah bakat yang mengalir ke dalam tubuh atau lembaga suatu organisasi. Komunikasi yang tidak tepat menghambat semua strategi, arahan, saran, dan arahan, mengganggu pekerjaan dan tidak mencapai tujuan organisasi. Komunikasi adalah masalah utama dan di luar jalur pekerjaan, karena banyak kesalahan yang terjadi berasal dari hal-hal yang tidak diketahui oleh pelaksana. Untuk itu diperlukan pelaksanaan dan penerapan komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai, sehingga kinerja yang baik akan memudahkan dan akurat bagi instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika komunikasi yang baik terjalin, kinerja karyawan meningkat dan tujuan agensi tercapai dengan hasil yang diharapkan. Adapun hasil penelitian oleh Setiawan (2019) pada CV Bintang Anugerah Sejahtera hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi yang berjalan dengan lancar akan membuat proses atau kinerja karyawan akan semakin baik. Interaksi yang baik dengan pimpinan akan membuat suasana menjadi menyenangkan dalam bekerja dan dapat menunjang kinerja karyawan CV Bintang Anugerah Sejahtera..

Didalam suatu perusahaan insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal merupakan bentuk dukungan terhadap karyawan, serta suatu usaha untuk memperbaiki dan membentuk sikap, perilaku, dan emosional seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat dengan sukarela berusaha dalam



bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya. Dengan adanya kerjasama antara karyawan yang lain dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Insentif yang sesuai, kondisi lingkungan yang nyaman dan aman, serta komunikasi yang baik mampu mendorong seorang karyawan dalam berinovatif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu industri makanan yaitu CV Pentol Bakso Oye Jalan Pendopo No.354, Kalianyar, Kec. Kertosono, Kabupaten Nganjuk. Industri pentol OYE merupakan industri yang memproduksi pentol dan tahu bakso. Industri yang di miliki oleh Adi Winarko,SE . Menurut Adi Winarko,SE dalam suatu organisasi komunikasi dan lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting, karena dengan komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan ouput yang maksimal. Sejak lima tahun terakhir usahanya berkembang dengan pesat. Hal ini terlihat semakin besar jangkauan pemasaran produk Bakso Pentol Oye yang penyebarannya tidak hanya di Jawa Timur melainkan di luar Pulau Jawa. Pencapaian ini tidak terlepas kepemimpinan beliau yang dapat

yang memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki sehingga dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Menurut Adi Winarko, SE Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, lingkungan kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan reward (Insentif) bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, selain itu komunikasi yang

baik juga merupakan faktor yang penting terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada CV Pentol Bakso Oye .

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu adanya identifikasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang jelas. Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Reward yang diberikan kepada karyawan belum memadai
2. Kondisi tempat yang tidak sesuai dengan ekspektasi pekerja sehingga berdampak pada pekerjaan yang dilakukan menjadi lambat, hal ini dibuktikan dengan kurangnya peralatan yang memadai dan sebagian mesin sering mengalami kerusakan sehingga menghambat karyawan dalam bekerja, serta kondisi parkir yang sangat kurang ventilasi udara menyebabkan karyawan kurang nyaman, lingkungan kerja dekat dengan penyembelihan ayam dan masih banyak ditemukan lingkungan yang kurang bersih hal ini dapat mengakibatkan karyawan kurang nyaman dengan kondisi lingkungan
3. Kurangnya komunikasi, mengakibatkan dampak pada melemahnya kinerja karyawan. Pada saat berkunjung pertama salah satu karyawan mengungkapkan bahwa selain kondisi lingkungan yang kurang nyaman tapi juga komunikasi antara pimpinan dan karyawan sering terjadi kesalah pahaman sehingga ini juga dapat

memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan pada CV Pentol Bakso Oye Nganjuk.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri dengan hanya berkaitan dengan:

1. Pengaruh Insentif kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso Oye Jalan Pendopo No.354, Kaliyantar, Kec. Kertosono, Kabupaten Nganjuk.
2. Seleuruh karyawan dengan minimal sudah dalam masa kerja lebih dari 2 tahun

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah:

1. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk?
4. Apakah Insentif, lingkungan kerja, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD CV Pentol Bakso Oye Nganjuk.
2. Untuk mengkaji lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk.
3. Untuk mengkaji Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk
4. Untuk mengkaji Insentifi kerja, lingkungan kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Secara Toritis :**

###### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori – teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

###### **b. Bagi akademis**

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

- 2) Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada di dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan dalam praktek.

## **2. Secara Praktis :**

### **a. Bagi Instansi**

Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam bidang SDM khususnya tentang Kinerja Karyawan, Insentif, Lingkungan Kerja dan Komunikasi.

### **b. Bagi Pembaca**

Sebagai bahan pertimbangan bila menghadapi atau menemukan permasalahan yang sama.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jalil. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kusumo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 67. Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins and Judge. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sedamaryanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Setiawan dan Siswa Pratama 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera*. *Jurnal Manajemen Tools* ISSN : 2088-3145 Vol. 11 No. 1 Juni 2019
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 2017-238. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung : Alfabeta.

Syahreza (2021). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Hidup Baru. E-Jurnal Akuntansi, 7(1), 145

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(1), 130

Widoyoko. (2017). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar