

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Rina Apriyanti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penghargaan, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pekerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis multivariat dengan alat SEM LISREL. Penarikan dari populasi dengan teknik sensus, sampel responden adalah pegawai tetap yang berjumlah 420. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap pekerjaan kepuasan kerja, pengaruh positif dan signifikan dari pekerjaan lingkungan terhadap kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan penghargaan atas kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap karyawan pertunjukan.

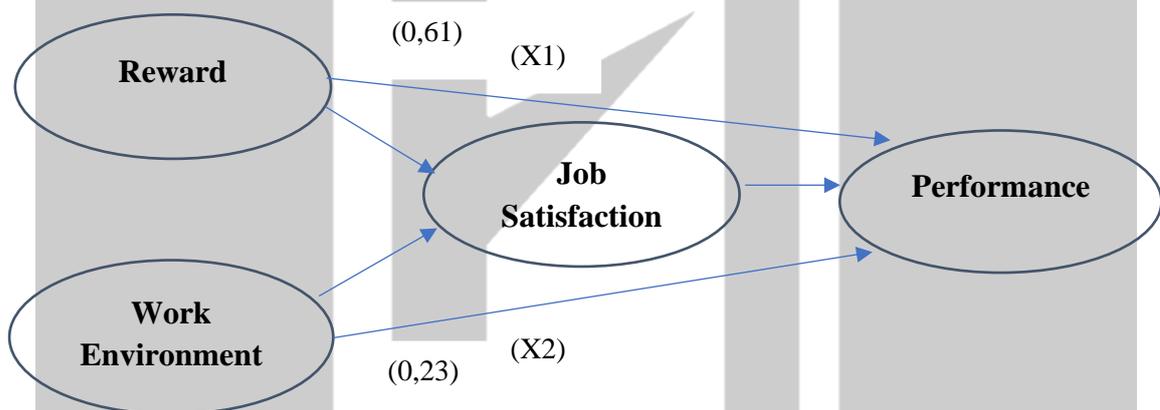
Persamaan

- a. Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel penghargaan dan lingkungan kerja.
- b. Persamaan topik yang di bahas yaitu mengenai kinerja karyawan

Perbedaan

- Adanya variabel tambahan yaitu variabel kepuasan kerja.
- Penelitian terdahulu dilakukan pada PT International Chemical Industry sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Anugerah Kartika Agro.
- Pada penelitian terdahulu menggunakan data 420 responden untuk menganalisis data, sedangkan untuk penelitian terkini menggunakan data 56 karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran:



Sumber: Rina Apriyanti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021)

Gambar 2. 1

Kerangka Penelitian Rina Apriyanti. I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021)

2.1.2. Ni Nyoman Ari Novarini, SE, MM, I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM

(2019)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja Karyawan di Royal Tunjung Bali Spa Kuta Legian &

Hotel. Metode penelitian ini menggunakan sensus untuk menentukan jumlah sampelnya, dengan seluruh karyawan sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 35 para karyawan. teknik pengumpulan yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan angket. Analitis teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa tes diperoleh hasil F, dengan F hitung sebesar 73,737 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 adalah ditolak, hal ini berarti variabel penghargaan dan hukuman berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

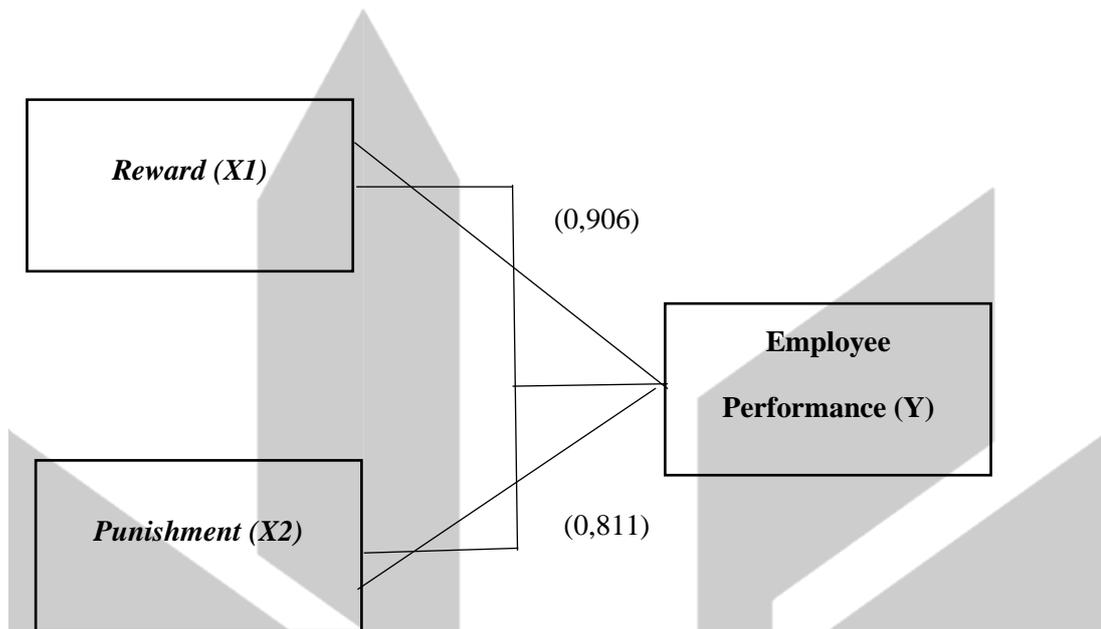
Persamaan

- a. Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel penghargaan.
- b. Persamaan topik yang di bahas yaitu mengenai kinerja karyawan

Perbedaan

- a. Adanya variabel tambahan variabel hukuman
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada di Royal Tunjung Bali Spa Kuta Legian & Hotel, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Anugerah Kartika Agro.
- c. Pada penelitian terdahulu menggunakan data 35 responden untuk menganalisis data, sedangkan untuk penelitian terkini menggunakan data 56 karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran:



Sumber: Ni Nyoman Ari Novarini, SE, MM1, I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM2 (2019)

Gambar 2. 2

Ni Nyoman Ari Novarini, SE, MM, I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM (2019)

2.1.3. Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)

Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Motivasi kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

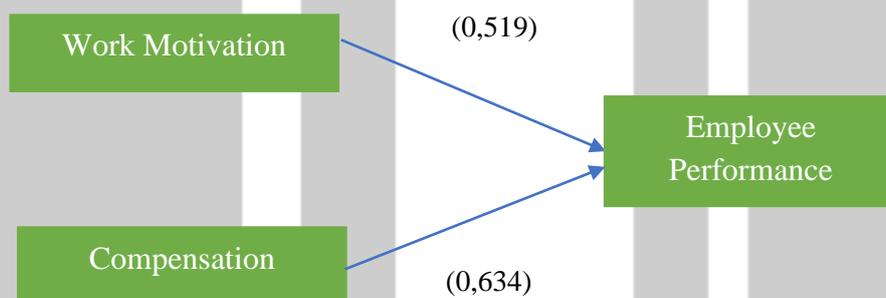
Persamaan

- a. Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja.
- b. Persamaan topik yang di bahas yaitu mengenai kinerja karyawan

Perbedaan

- a. Adanya variabel tambahan variabel kompensasi.
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada UMKM Batik di Yogyakarta, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Anugerah Kartika Agro.
- c. Pada penelitian terdahulu menggunakan data 71 responden untuk menganalisis data, sedangkan untuk penelitian terkini menggunakan data 56 karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran:



Sumber: Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)

Gambar 2. 3
Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rina Apriyanti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021)	Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.	Penghargaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.	Karyawan PT. International Chemical Industri	Kuantitatif, menggunakan analisis multivariat dengan alat SEM LISREL	Ada hubungan positif antara sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Ni Nyoman Ari Novarini, SE, MM1, I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM2 (2019)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.	Penghargaan dan hukuman	Karyawan Royal Tunjung Bali Spa Kuta Legian & Hotel.	Kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda.	Variabel penghargaan dan hukuman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.	Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi dan kompensasi.	Karyawan UMKM Batik di Yogyakarta	Kuantitatif, menggunakan regresi berganda.	Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan
----	--	---	--------------------------	-----------------------------------	--	---

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses berpikir yang mendorong perilaku menuju pencapaian tujuan (Kreitner et al, 2001) dalam (Ayu et al., 2020: 293). Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Ayu et al., 2020: 293), motivasi kerja adalah keinginan dalam diri individu yang harus bergerak dan mencapai tujuan. Motivasi adalah persiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan (Safitri, 2018). Menurut Efendi et al., (2020), motivasi kerja adalah dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menciptakan semangat kerja, kerja kelompok, efektifitas dan terpadu untuk mencapai impian kerja (Sholihin, 2019).

Motivasi kerja untuk karyawan bisa dianggap penting dan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memicu kesuksesan perusahaan di pasar. Saat ini, perusahaan berada dalam lingkungan dinamis dan menghadapi tantangan. Motivasi dan kinerja karyawan yang meningkat dapat dianggap sebagai kekuatan perusahaan untuk mengatasi ancaman dan mendapatkan keuntungan dari lebih banyak peluang untuk memiliki posisi pasar yang kuat dan terdepan.

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator, menurut Ivancevich et al., (2014) dalam (Ayu et al., 2020: 293) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan psikologis merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan rohani, atau kondisi batin dari seseorang. Sebagai contoh kebutuhan untuk diterima oleh orang lain, kebutuhan dicintai, kebutuhan akan kebebasan dan rasa aman.

2. Kebutuhan rasa aman adalah sebagai sesuatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya yang mereka tempati.
3. Kebutuhan social merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat, sehingga individu tersebut harus mampu menyelenggarakan berbagai upaya, agar dipandang layak.
4. Kebutuhan akan penghargaan merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, hal ini ditandai dengan bagaimana seseorang bisa menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup.

Indikator motivasi kerja ada empat, yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi oleh imbalan dari eksternal.
2. Regulasi yang Teridentifikasi adalah melakukan suatu kegiatan karena seseorang mengidentifikasikannya dengan makna atau nilainya, dan menerimanya sebagai miliknya yang menunjukkan bahwa peraturan itu diatur secara otonom. Orang-orang yang teridentifikasi memiliki perilaku atau komitmen dalam aktivitas untuk hubungan atau makna yang mereka rasakan

terhadap tujuan pribadi mereka (Koestner dan Losier, 2002) dalam (Aqil et al., 2020: 63).

3. Peraturan yang dipertegas adalah bentuk regulasi yang terkendali dimana perilaku dilakukan untuk menghindari kecemasan atau rasa bersalah untuk memiliki peningkatan ego. Sebuah introjeksi menyoroti regulasi oleh harga diri kontingen (Deci dan Ryan, 1995) dalam (Aqil et al., 2020: 63).
4. Peraturan eksternal adalah bentuk motivasi ekstrinsik yang paling tidak otonom. Perilaku tersebut dipicu oleh eksternal kontinjensi seperti tenggat waktu, hukuman atau penghargaan. Kontinjensi untuk melakukan perilaku ini tidak diinternalisasi. Tindakan yang diatur secara eksternal ditentukan oleh kekuatan eksternal. Lokus kausalitas eksternal mewakilinya (deCharms, 1968) dalam (Aqil et al., 2020: 63).

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel motivasi kerja dalam (Aqil et al., 2020: 63).

2.2.2. Penghargaan

Dalam konsep manajemen, penghargaan dapat berupa sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang diberikan organisasi kepada karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja sebagai penghargaan untuk karyawan potensial atau kontribusi untuk pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai-nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu (Perisai, 2016) dalam (Novarini & Imbayani, 2019: 35). Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan

sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang diberikan (Kadarisman, 2012) dalam (Hutomo et al., 2020: 983).

Matteson (Koencoro, 2013) dalam (Hutomo et al., 2020: 983) membagi dua kategori penghargaan, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan finansial berupa gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal dan non-finansial, sedangkan penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang di atur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian, pencapaian, dan otonomi. Dari uraian para ahli diatas, penghargaan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai balas jasa untuk penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Indikator penghargaan menurut Kadarisman (2020) dalam (Novarini & Imbayani, 2019: 35) ada lima yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung berdasarkan kinerja pegawai dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena peningkatan produktivitas. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3. Pujian merupakan salah satu bentuk apresiasi non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pekerjaan karyawan.
4. Memberikan merupakan perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan.
5. Manfaat yaitu tunjangan atau kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Byars dan Rue (2010) dalam (Hutomo et al., 2020:983), penghargaan dapat diuraikan dalam beberapa indikator seperti:

1. Prestasi adalah proses maupun cara mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan.
2. Perasaan berprestasi merupakan perasaan yang didapat sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang telah diusahakan.
3. Pengakuan informal adalah sebuah pengakuan tidak resmi dengan aturan atau ketentuan yang ada.
4. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni.
5. Pertumbuhan pribadi adalah perubahan kuantitatif pada materi pribadi sebagai akibat dari adanya pengaruh lingkungan.
6. Status adalah keadaan atau kedudukan dalam hubungan dengan masyarakat di sekelilingnya.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel penghargaan menurut Byars dan Rue (2010) dalam dalam (Hutomo et al., 2020:983).

2.2.3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan syarat mutlak bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman bagi karyawan akan berdampak pada mental atau perilaku karyawan sehingga kinerja karyawan akan menurun. Secara spesifik lingkungan kerja memiliki dua kondisi yaitu lingkungan fisik dan non fisik yang keduanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016) dalam (Hutomo et al., 2020:983) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat suatu kelompok dengan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan (Sedarmayanti,2013) dalam (Hutomo et al., 2020:983). Sondang dan Siagian (2014) dalam (Hutomo et al., 2020:983) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis lingkungan, yaitu 1) Lingkungan kerja fisik seperti bangunan tempat kerja, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, ketersediaan tempat istirahat yang memadai, ketersediaan tempat ibadah, ketersediaan transportasi umum. 2) Lingkungan

kerja non fisik adalah lingkungan dimana karyawan saling berinteraksi dan terdapat hubungan sosial antar pekerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik adalah lingkungan dimana hubungan antara pekerja dan hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan harmonis sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Dari uraian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pekerja melakukan pekerjaan sehari-hari. Segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Suatu tempat yang didalamnya terdapat group dengan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator untuk dimensi fisik lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2014) dalam (Hutomo et al., 2020:984) yaitu:

1. Gedung tempat kerja adalah wujud fisik dari hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada diatas atau di dalam tanah yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk tempat bekerja atau tempat tinggal.
2. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan.
3. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Indikator untuk dimensi non fisik lingkungan kerja menurut Siagian (2014) dalam (Hutomo et al., 2020:984) yaitu:

1. Hubungan kerja yang sejajar yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam sebuah perusahaan haruslah sejajar.
2. Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan antara pemimpin dengan bawahan menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan, dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin.
3. Hubungan dengan rekan kerja, sebagai sesama karyawan di suatu perusahaan harus mempunyai sifat yang saling mendukung dalam pekerjaannya.
4. Kerja sama antar karyawan adalah rasa atau keinginan untuk bekerja sama baik dengan individu lain atau secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel lingkungan kerja menurut Siagian (2014) dalam (Hutomo et al., 2020:984).

2.2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009) dalam (Hutomo et al., 2020:981).

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam (Hutomo et al., 2020:981), kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan baik hasil negatif maupun positif terhadap target yang telah ditetapkan perusahaan (Noe, 2015) dalam (Hutomo et al., 2020:981). Kinerja juga disebut sebagai rekam jejak hasil pencapaian kegiatan

selama periode tertentu secara efektif dan efisien. Baik buruknya suatu kinerja dapat dilihat dari tanggung jawab masing-masing individu pegawai itu sendiri.

Dari penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu pegawai dalam suatu periode tertentu menurut pengukurannya, yang berlaku untuk pekerjaan yang dibebankan kepada individu karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Hutomo et al., 2020:981) ada lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.
2. Kualitas hasil adalah hasil yang diukur menurut tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu.
3. Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara Bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang mau diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan
4. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
5. Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk meyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) dalam (Arif et al., 2019:267) ada lima yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat umum.
- 2) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 3) Ketetapan waktu adalah suatu perikatan yang ditanggguhkan pelaksanaannya sampai pada waktu yang ditentukan.
- 4) Kehadiran adalah perihal hadir, adanya seseorang atau sekumpulan orang pada suatu tempat.
- 5) Kemampuan kerjasama adalah suatu kemampuan mau bekerja dengan orang lain atau kelompok. Usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel kinerja karyawan menurut Bangun (2012) dalam (Arif et al., 2019:267).

2.3.Hubungan antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja perusahaan juga. Motivasi adalah keinginan dalam diri individu yang harus bergerak dan mencapai tujuan. Motivasi juga bisa artikan persiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya suatu tujuan. Penelitian Adeoye (2019) dalam (Ayu et al., 2020: 294) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi et al., (2014) dalam (Ayu et al., 2020: 294) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Zameer et al., (2014) dalam (Ayu et al., 2020: 294) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ashfaq et.al (2019) dalam (Hutomo et al., 2020: 986) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang baik akan mendorong efek positif pada karyawan. Penghargaan harus didistribusikan sesuai persepsi karyawan dan merata antar karyawan tanpa bias dan pilih kasih yang akan membuat karyawan bekerja dengan baik.

Menurut Winda et al., (2018) dalam (Hutomo et al., 2020: 986), dalam analisis salah satu hasil penelitiannya terungkap bahwa meskipun pengaruh penghargaan signifikan terhadap kinerja karyawan, bisa jadi lemah dalam hal ukur efeknya. Bahkan sifat pengaruh penghargaan terhadap kinerja tidak selalu positif tetapi terkadang negatif. Pradorn dan Winai (2020) dalam (Hutomo et al., 2020: 986) berpendapat bahwa penghargaan di pengaruhi oleh dua jenis penghargaan, yaitu finansial dan non finansial. Kedua jenis dapat digunakan untuk memotivasi kinerja dalam dua kelompok yang berbeda.

Lavena dan Johannes (2020) dalam (Hutomo et al., 2020: 986) salah satu kesimpulannya menyatakan bahwa system penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun system penghargaan finansial ini

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun akan menjadi tidak berarti ketika model kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan tersebut dipersepsikan buruk oleh karyawan.

Dari uraian para ahli diatas dan hasil analisis penelitian sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa pengaruh penghargaan terhadap kinerja disebabkan oleh hubungan antar dimensi yang dipengaruhi oleh dua jenis penghargaan, yaitu finansial dan non finansial.

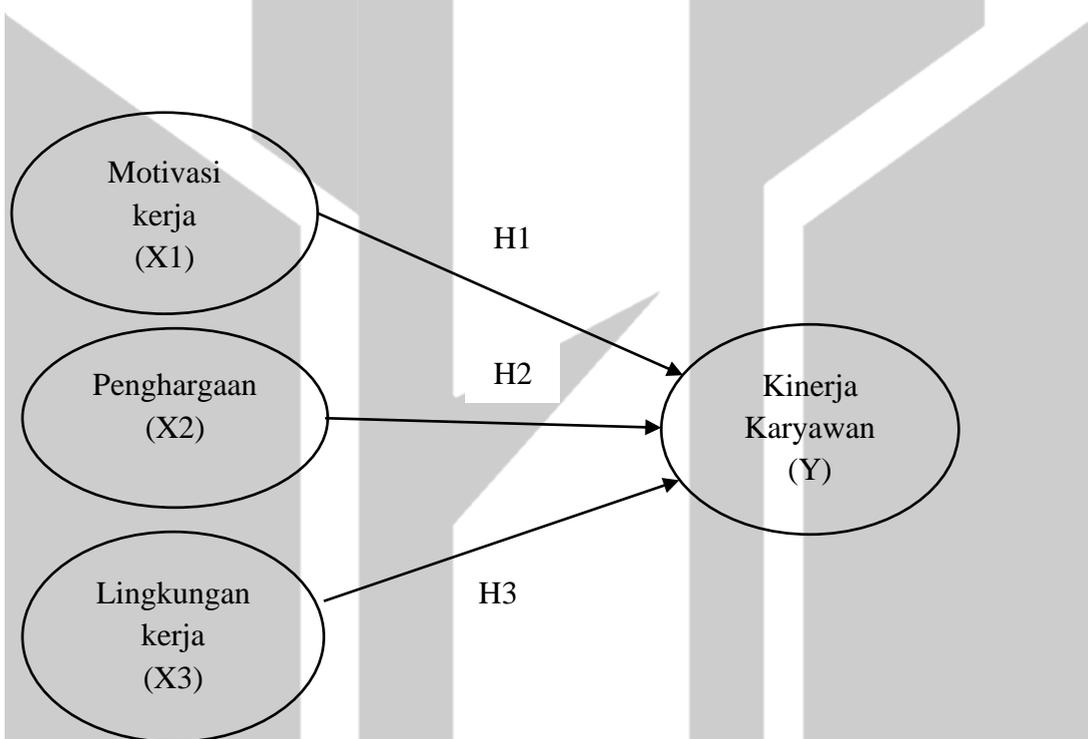
2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2016), Siagian (2014), Robbins dan Timothy (2015), Priansa (2014), Robbins (2012), dan Mathis RL, JH Jackson (2011) dalam (Hutomo et al., 2020:987) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibangun oleh hubungan antara dimensi lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja psikologis dengan dimensi kinerja karyawan seperti kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketetapan waktu dalam melakukan suatu pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wayan et al., (2019), Yumi Rahman et al., (2020), dan Wiharso ES, Anoesyirwan M. (2019) dalam (Hutomo et al., 2020:987) dalam salah satu kesimpulannya menyatakan bahwa konstruk lingkungan kerja berpengaruh langsung positif namun tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini diduga karena factor interaksi karyawan di lingkungan kerjanya tidak mencerminkan kontruksi pola pikir yang kuat dan kokoh dalam menghadapi era

teknologi digitalisasi. Hal ini tentunya berdampak pada kelemahan kompromi, kerjasama, kerjasama tim dan komunikasi antar karyawan itu sendiri.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah alur dari hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan landasan teori dan/atau penelitian terdahulu yang dirujuk.



Sumber: Olahan Kerangka Pemikiran Oleh Muhammad Syauqi Ardiansyah

Gambar 2. 4
Kerangka Pemikiran Muhammad Syauqi Ardiansyah (2022)

H1: Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Eefendi (2020)

H2: Ni Nyoman Ari Novarini, SE, MM, I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM (2019)

H3: Rina Apriyanti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021)

2.5.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas, dapat dibuat hipotesis penelitian dari rumusan masalah untuk menguji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dibuat sebagai berikut :

H1 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.