

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merujuk pada analisis yang diperoleh dari studi-studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti lain. Beberapa riset yang telah mengkaji aspek-aspek terkait distribusi penjualan dan mengidentifikasi peluang-peluang yang masih dapat dikembangkan lebih lanjut, akan diuraikan secara lebih mendalam dalam bagian berikut.

Tabel 2.1. Matriks Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mitra Megah Bangunan Tulungagung) (Muhammad Edi Soleh, 2022) E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma	X1:Motivasi kerja X2:Disiplin kerja X3:Lingkungan kerja Y:Kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di	X1:Fasilitas Kerja X2:Lingkungan Kerja non fisik	Hasil Penelitian: 1. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja setiap pegawai,

	PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya (Hazmi & Nugraha, 2021) Journal of Office Administration: Education and Practice E-ISSN 2797-1139	Y:Kinerja Pegawai	2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai 3. Fasilitas kerja dan juga lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja semua pegawai
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri) (Denis Eka Nurvianti, 2022) OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.3 September 2022 e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444, Hal 56-65	X1:gaya kepemimpinan X2:Lingkungan kerja non fisik X3:Stress kerja Y:Kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) 2. Lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) 3. Stress kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) 4. Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Stress kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

4.	Pengaruh Pelatihan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab.Nangka Pekanbaru (Wahyuddin & Zaki, 2023) Jurnal Ilmiah MahasiswaMerdeka EMBA Vol.2, No. 1, Maret 2023 e-ISSN: 2962-0708	X1:pelatihan X2:Reward X3:punishment Y:kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jumbo Power International Kabupaten Banjar (Putri, 2023) Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023) Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menyokong Pembangunan Berkelanjutan Era Revolusi Industri 4.0 Universitas Islam Kalimantan Tahun 2023 ISBN: 978-623-8189-08-3	X1:Pemberian reward Y:Kinerja karyawan	Hasil Penelitian: Reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jumbo Power Internasional Cabang Gambut

6.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu (Uly et al., 2023) Jurnal Simki Economic, Volume 6 Issue 2, 2023, Pages 223-231 ISSN (Online) 2599-0748	X1:Kepemimpinan transformasional X2:Team work X3:reward Y:kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Imbalan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim dan Penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
7.	Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Waru Abadi Cabang Blitar (Safitri & Murnisari, 2020) Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 5 No. 2(2020) hlm. 155-170	X1:keselamatan kerja X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian: 1. Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Keselamatan Kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
8.	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Pt. X Gresik)	X1:Kompetensi X2:Disiplin kerja	Hasil Penelitian: 1. secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan

	(Willy Sanjaya, 2023) mufakat Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2986-609X(2023),2 (5): 315–323	Y:Kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan. 2. secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sharp Electronics Indonesia (Divisi Washing Machine) Menggunakan Sem Amos (Dede Rahmat, 2023) CENTRAL PUBLISHER Volume1 Nomor6 2023 E-ISSN 2987-2642	X1:Motivasi X2:Disiplin kerja X3:Budaya organisasi Y:kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan 3. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
10.	Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bali	X1:Lingkungan kerja X2:disiplin kerja Y;kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

	(Bahtiar & Suarmanayasa, 2021) Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 2, Bulan Desember Tahun 2021 P-ISSN: 2685-5526		signifikan terhadap kinerja karyawan 3. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation and Work Environment on the Performance of PT. Kurnia Abadi Padang (Susanti & Candra, 2022) Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM) Vol. 2 No. 2, page 370-381, August 2022 E ISSN : (2776-7345) P ISSN : (2776-7353)	X1:kepuasan kerja X2:Motivasi kerja X3:lingkungan kerja Y:Kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh awal terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan awal terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material (Esthi, 2021) FORUM EKONOMI, 23 (1) 2021, 145-154	X1:kompensasi X2:lingkungan kerja X3:komunikasi Y:kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

	ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X		3. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
13.	The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees (Sandra, 2021) Journal of Business and Management Review Vol. 2 No. 1 2021 Page 001-011 DOI: 10.47153/jbmr21.822021	X1:Reward X2:Punishment Y:Kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. Terdapat pengaruh penghargaan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Terdapat pengaruh punishment secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Penghargaan (dan punishment terhadap kinerja karyawan.
14.	The Effect of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline Employee Performance at PT. Fadhil Genteng (Salim & Lia Amalia, 2023) International Journal of Asian Business and Management (IJABM) Vol.2, No.1, 2023: 41-5841 ISSN-E: 2964-3651	X1:gaya kepemimpinan X2:Motivasi kerja X3:disiplin kerja Y:kinerja karyawan	Hasil Penelitian: 1. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan 3. disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karya. 4. gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan

			berpengaruh terhadap kinerja
15.	Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation(Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry) (Rina Apriyanti, 2021) Vol 1 No 6 (2021): E-ISSN : 2721-303X, P-ISSN : 2721-3021 Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting	X1:Reward X2:Lingkungan kerja Y:Kinerja karyawan M:Kepuasan kerja	Hasil Penelitian: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kepuasan kerja 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja 4. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja 5. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja 6. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan reward terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 7. Adanya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja melalui kepuasan kerja

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan matrik penelitian terdahulu tersebut diatas, ditemukan beberapa GAP atau kesenjangan penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

1. Jurnal Penelitian oleh (Muhammad Edi Soleh, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Tulungagung.
2. Jurnal Penelitian oleh (Denis Eka Nurvianti, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri).

2. Pemberian Reward

1. Jurnal penelitian oleh (Wahyuddin & Zaki, 2023) menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jurnal penelitian oleh (Uly et al., 2023) menyatakan bahwa variabel reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu

3. Disiplin kerja

1. Jurnal Penelitian oleh (Willy Sanjaya, 2023) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X Gresik
2. Jurnal penelitian oleh (Dede Rahmat, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Lingkungan Kerja

Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting karena memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat merugikan, menurunkan produktivitas, dan berpotensi mengakibatkan dampak negatif dalam jangka panjang. Kesesuaian lingkungan kerja mencakup optimalitas, kesehatan, keamanan, dan kenyamanan manusia dalam menjalankan kegiatan sehari-hari.

Perubahan positif atau negatif dalam kondisi lingkungan kerja dapat tercermin dalam hasil kinerja karyawan dalam periode waktu yang lebih panjang. Lingkungan kerja yang

kurang mendukung dapat menimbulkan beban tenaga kerja dan waktu yang lebih besar, yang pada gilirannya menghambat pencapaian efisiensi dalam sistem kerja. Oleh karena itu, suatu lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, merasakan kebahagiaan di tempat kerja, dan pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas penggunaan waktu kerja mereka. Perlu ditekankan bahwa faktor lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi aspek fisik, tetapi juga memiliki peran besar dalam membentuk kondisi emosional karyawan, di mana kenyamanan menjadi kunci utama dalam mencapai kesejahteraan dan produktivitas yang berkelanjutan.

Menurut Sedarmayati, 2009:21 dalam Khaeruman (2021) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Taiwo 2010, p.301 dalam Sahira (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Pengertian lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan, merupakan faktor penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang mencakup fasilitas dan kondisi kerja fisik dapat mempengaruhi kenyamanan serta efisiensi karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik atau psikologis, yang mencakup hubungan kerja antar-karyawan, dengan atasan, dan antara atasan dan bawahan, memiliki dampak signifikan pada emosi karyawan. Dengan perhatian terhadap lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi yang memotivasi, dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan, menegaskan pentingnya suasana kerja yang kondusif untuk mendukung efektivitas dalam menjalankan aktivitas kerja.

2.2.1.1. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Heny Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan tidak langsung atau **lingkungan umum** dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi **manusia** misalnya **temperatur**, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, **warna** dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap **karyawan**, maka langkah pertama harus mempelajari **manusia**, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi **kesesuaian** pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.
- 2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sondang Siagian., (2014) lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui beberapa indikator utama:

1. Bangunan Tempat Kerja

Struktur tempat kerja tidak hanya diproyeksikan untuk aspek estetika, melainkan juga mempertimbangkan faktor keselamatan kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan aman.

2. Peralatan Kerja Yang Memadai

Ketersediaan peralatan kerja yang memadai sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan memainkan peran krusial dalam mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Perusahaan diwajibkan untuk memastikan ketersediaan fasilitas yang diperlukan oleh karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kemanusiaan terkait dengan karyawan, seperti menyediakan fasilitas istirahat setelah bekerja keras dan juga menyediakan tempat ibadah.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sugiarti, (2023) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Monoton

Monoton merujuk pada keadaan yang cenderung seragam, membosankan, dan kurang bervariasi. Dalam konteks lingkungan kerja, keadaan yang monoton dapat terjadi jika tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan bersifat rutin dan kurang menantang. Karyawan mungkin merasa kebosanan dan kurang termotivasi ketika mereka terjebak dalam rutinitas yang sama tanpa adanya variasi atau tantangan.

2. Sikap dan Perilaku dari Atasan serta Sesama Rekan Kerja

- a. Sikap Atasan: Sikap atasan mencakup pendekatan dan respons atasan terhadap karyawan. Sikap positif atasan melibatkan memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan.
- b. Perilaku Atasan: Perilaku atasan mencakup tindakan dan respons atasan dalam mengelola tim atau departemen. Perilaku yang diharapkan termasuk keadilan, transparansi, dan kemampuan dalam mengelola konflik.
- c. Sikap dan Perilaku Sesama Rekan Kerja: Sikap sesama rekan kerja mencakup interaksi, saling menghormati, dan dukungan antar anggota tim. Perilaku sesama rekan kerja mencakup kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kontribusi positif terhadap kerja tim.

3. Bekerja Team Work

Kerja tim adalah upaya kolaboratif antar anggota untuk mencapai tujuan bersama, melibatkan pembagian tugas, komunikasi terbuka, dan saling mendukung.

2.2.2. *Reward*

Penghargaan, atau yang dikenal sebagai *reward*, merupakan sebuah bentuk apresiasi terhadap pencapaian tertentu yang diberikan oleh individu atau lembaga, baik dalam bentuk materi atau ucapan. Dalam konteks organisasi, konsep *reward* merujuk pada pengakuan berupa insentif material atau non-material yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dan tim penjualan serta tujuannya adalah untuk memotivasi mereka dengan tingkat motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara optimal.

Menurut Fahmi (2016:64) *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Al Fadjar Ansory (2018) *reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja diperusahaan. *Reward* bisa menjadikan seseorang karyawan senang lebih giat dan rajin bekerja.

Menurut Nawawi (2015) *reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima dan diakui dilingkungan yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Reward dapat didefinisikan sebagai tindakan penghargaan atau pemberian pujian yang bertujuan untuk memenuhi perasaan karyawan dan mendorong mereka untuk berkinerja maksimal serta menyelesaikan tugas mereka dengan efektif guna mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, *reward* menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Pendekatan ini mencerminkan bahwa tindakan penghargaan dan pengakuan berkontribusi pada perasaan kebahagiaan dan kepuasan individu, yang kemudian mendorong mereka untuk terus melakukan tindakan-tindakan positif, berulang-ulang, dan berkinerja tinggi guna mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, *reward* juga berfungsi untuk mendorong karyawan agar semakin bersemangat dalam pekerjaan mereka, terus melakukan perbaikan, dan berupaya meningkatkan hasil yang telah dicapai oleh perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, pemberian penghargaan dalam bentuk materi atau non-materi dari pimpinan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi mereka, mendorong kerja lebih keras, dan mencapai kinerja unggul yang sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan. Penghargaan ini memiliki peran kunci sebagai pemicu atau motivator dalam keberhasilan implementasi sistem anggaran berbasis kinerja. Terkadang, dalam prakteknya, penerapan sistem anggaran berbasis kinerja mungkin tidak selalu tepat waktu atau tidak selalu

berhasil. Namun, dengan adanya penggunaan *reward* yang konsisten dan efektif dalam perusahaan yang berhasil menerapkan sistem anggaran ini, hal ini akan mendorong organisasi tersebut untuk menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik pula bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

2.2.2.1. Jenis-Jenis *Reward*

Penghargaan memiliki beragam bentuk, termasuk bonus, promosi, peningkatan tanggung jawab, yang bagi beberapa pegawai mungkin dianggap sebagai beban, tetapi bagi yang lain bisa dianggap sebagai pencapaian yang layak dihargai. Namun, yang jelas, perusahaan harus memberikan nilai tambah kepada karyawan. Terkadang, penghargaan tidak semata-mata berkaitan dengan aspek finansial atau uang semata.

Menurut Mahmudi dalam Purnama (2015) komponen utama sistem reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut :

a. Gaji dan bonus

Gaji dan bonus merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nialinya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya :

1. Tunjangan, meliputi jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
2. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
3. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, piket ibadah dan sebagainya.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merujuk pada prospek pekerjaan di masa depan, dan merupakan hal penting bagi pegawai yang telah mencapai kinerja yang memuaskan. Dengan pengembangan ini, pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan nilai dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Pengembangan karir memberi kesempatan kepada pegawai berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk:

1. Penugasan untuk studi lanjut
 2. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya
 3. Penugasan untuk megang atau studi banding
- d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit untuk diukur dalam hal nilai finansialnya, namun nilai dari jenis penghargaan ini sangat signifikan bagi pegawai. Beberapa contoh penghargaan psikologis dan sosial termasuk:

1. Promosi jabatan
2. Pemberian kepercayaan
3. Peningkatan tanggung jawab
4. Pemberian otonomi yang luas
5. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
6. Pengakuan
7. Pujian

2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Winda Sri Astuti et, al (2018) yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.2.2.3. Indikator Reward

Reward adalah salah satu alat yang berperan sebagai pendorong, penyemangat, dan motivasi agar seseorang dapat bekerja dengan dedikasi sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Ivancevich dalam Yasir Musa (2017) *reward* dibagi menjadi dua yaitu reward ekstrisik dan intrisik:

1. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial.
 - a. Penghargaan Finansial
 - 1) Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang sebuah perusahaan.
 - 2) Tunjangan merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.
 - 3) Bonus merupakan imbalan diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi
 - b. Penghargaan Non Finansial
 - 1) Penghargaan interpersonal, yaitu bisa disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal.
 - 2) Promosi penghargaan, sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
2. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh sendiri, yang terdiri dari:
 - a. Penyelesaian merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan proyek hal yang sangat penting bagi sebagian orang.
 - b. Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tunjangan yang menantang.
 - c. Otonomi yaitu suatu keinginan yang unggul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

2.2.3. Disiplin Kerja

Disiplin memiliki peran yang sangat krusial dalam konteks pertumbuhan dan keberhasilan organisasi, terutama dalam mendorong karyawan untuk menginternalisasi disiplin dalam pelaksanaan tugas, baik dalam ranah individu maupun dalam kerja tim. Selain itu, pentingnya disiplin juga terlihat dalam perannya sebagai alat untuk mendidik karyawan agar patuh dan menjunjung tinggi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku. Semua ini bertujuan untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkualitas tinggi. Kehadiran disiplin dalam lingkungan kerja membantu organisasi memperkuat tata kelola internalnya. Ini tidak hanya tentang mengikuti aturan, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang lebih baik. Disiplin menciptakan fondasi yang penting dalam membangun integritas dan profesionalisme di seluruh organisasi. Dengan adanya disiplin, organisasi dapat mencapai tujuan perusahaan

dengan tingkat efisiensi yang lebih besar, menciptakan harmoni dalam tim, dan mengembangkan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Menurut Handoko dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Sinambela dalam Taufik Akbar (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Berdasarkan definisi yang telah diberikan, disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap kesediaan dan kewajiban individu untuk mentaati aturan yang berlaku, termasuk peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, disiplin kerja mencakup kesiapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta kesiapan untuk menerima sanksi yang diterapkan apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan kewenangan yang dimilikinya. Tujuan utama dari disiplin baik pada tingkat individu maupun dalam konteks kelompok adalah untuk mengarahkan perilaku seseorang ke arah yang harmonis dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan ini, sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya mengenai ketaatan, tetapi juga menciptakan dasar yang sehat untuk interaksi antara individu dan organisasi, yang pada gilirannya akan mendukung produktivitas, efisiensi, dan harmoni dalam lingkungan kerja.

2.2.3.1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hertatik dalam Pramulaso (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja ada beberapa jenis yaitu:

1. Disiplin diri

Disiplin diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengendalikan diri sendiri guna mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan efektif. Ini mencakup kemauan untuk mengikuti aturan, menghindari godaan yang dapat mengganggu produktivitas, dan menjaga komitmen terhadap rencana dan jadwal yang telah ditetapkan.

- Disiplin diri melibatkan kontrol diri, ketekunan, dan kesadaran penuh terhadap tanggung jawab pribadi.
2. Disiplin kelompok
Disiplin kelompok merujuk pada kemampuan anggota suatu kelompok atau tim untuk bekerja bersama secara teratur, terkoordinasi, dan sesuai dengan aturan atau norma yang telah ditetapkan. Ini mencakup ketaatan terhadap tugas, tanggung jawab, dan peraturan kelompok, serta sikap saling menghormati dan bekerja sama.
 3. Disiplin preventif
Disiplin preventif mengacu pada serangkaian tindakan atau praktik yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau masalah dalam suatu konteks tertentu. Dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, disiplin preventif mencakup kebijakan, prosedur, pelatihan, dan upaya lainnya yang bertujuan untuk mencegah munculnya perilaku atau tindakan yang melanggar aturan atau norma perusahaan.
 4. Disiplin Korektif
Disiplin korektif mengacu pada tindakan atau langkah-langkah yang diambil setelah terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap aturan, kebijakan, atau norma yang berlaku. Tujuan dari disiplin korektif adalah untuk memberikan respons yang sesuai terhadap pelanggaran tersebut, memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan, dan memastikan bahwa aturan tetap dihormati.
 5. Disiplin progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut mencakup:

1. Tujuan yang jelas dari perusahaan
Tujuan perusahaan merupakan pedoman yang harus dijadikan sebagai target yang ingin dicapai oleh seluruh anggota perusahaan. Tingkat kedisiplinan kerja akan menjadi cerminan dari sejauh mana tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dapat diimplementasikan secara optimal, penting untuk menyosialisasikan dan memastikan pemahaman mengenai tujuan ini oleh setiap anggota tim perusahaan.

2. Peraturan yang dimiliki perusahaan

Penting untuk menyusun peraturan perusahaan secara jelas dan tertulis agar dapat dengan mudah disampaikan dan dijalankan oleh semua karyawan. Peraturan ini harus mencakup sanksi yang tegas untuk setiap pelanggaran, tanpa membedakan satu karyawan dari yang lain. Dengan pendekatan ini, diharapkan semua karyawan akan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, sehingga lingkungan kerja dapat berjalan dengan tertib dan efisien.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan cenderung meniru sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh atasan mereka. Ketika seorang atasan menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan, kemungkinan besar karyawan akan mengikuti contoh tersebut. Sebaliknya, jika atasan sering melanggar peraturan, seperti datang terlambat atau pulang lebih awal dari tempat kerja, ada kemungkinan karyawan akan tergoda untuk melakukan hal serupa. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk memberikan teladan yang positif dalam mematuhi aturan perusahaan, agar budaya kerja yang patuh dapat diterapkan secara efektif di seluruh organisasi.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Seorang atasan yang mampu memberikan perhatian secara personal kepada setiap karyawan cenderung menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan diakui sebagai bagian yang sangat penting dari perusahaan.

5. Pengawasan

Penting bagi atasan untuk melakukan pengawasan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan guna memastikan bahwa pelaksanaannya dilakukan dengan benar dan sesuai waktu. Pengawasan yang bersifat rutin dan tanpa pemberitahuan sebelumnya akan memberikan dukungan yang signifikan terhadap pembentukan kedisiplinan kerja di kalangan karyawan.

6. Adanya *reward and punishment*

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Di sisi lain, *punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Kompensasi

Karyawan cenderung menjaga disiplin dalam pekerjaan jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebagai imbalan atas hasil kerja mereka dianggap memadai atau sesuai. Sebaliknya, apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang

diterima kurang memuaskan, hal ini dapat memicu perilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

2.2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:194) sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif
Merupakan sikap yang tunjukan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan suatu sikap yang yang ditunjukkan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Tingkat absensi, menyakut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga menrinkan absensi pegawai.

2.2.4. Kinerja

Kinerja merupakan manifestasi perilaku dalam konteks organisasi yang memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat produktivitas perusahaan. Informasi mengenai kinerja organisasi menjadi aspek krusial yang sangat diperlukan untuk mengevaluasi sejauh mana proses kinerja yang telah dilakukan oleh organisasi telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau masih memerlukan penyesuaian. Ironisnya, di dalam realitasnya, banyak organisasi yang kurang atau bahkan tidak memiliki informasi yang memadai mengenai kinerja mereka. Kinerja, dalam konteks ini, merujuk pada hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok di dalam suatu organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi selama periode waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (Masram, 2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kinerja dalam konteks organisasi dapat disimpulkan sebagai manifestasi hasil kerja dan perilaku yang menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Evaluasi kinerja menjadi krusial dalam menilai sejauh mana pencapaian organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau apakah perlu penyesuaian lebih lanjut. Meskipun demikian, ironisnya, banyak organisasi mengalami kendala dalam memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja mereka.

Dalam pengertian ini, kinerja tidak hanya merujuk pada output pekerjaan tetapi juga mencakup aspek perilaku yang memberikan dampak pada efektivitas dan kesuksesan organisasi. Dengan kata lain, manajemen kinerja mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Kesimpulannya, pemahaman menyeluruh tentang kinerja merupakan elemen kunci dalam mencapai efektivitas dan kesuksesan organisasi.

2.2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. **Kompetensi/Kemampuan**

Kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu tugas sangat mempengaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan sesuai standar yang ditetapkan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki, seseorang akan mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

2. **Pengetahuan**

Yang artinya adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Individu yang memiliki pemahaman yang baik tentang tugas-tugas pekerjaan cenderung menghasilkan kinerja yang unggul.

3. **Rancangan kerja**

Rancangan pekerjaan bertujuan untuk memfasilitasi pegawai dalam mencapai tujuan mereka.

4. Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian atau karakter yang unik. Kepribadian yang baik cenderung mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Baik yang berasal dari dorongan internal atau eksternal, seperti dukungan dari pihak perusahaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin melibatkan kemampuannya dalam mengatur, mengelola, dan memberikan arahan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin mencakup cara ia menghadapi dan memberi arahan kepada bawahannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan kondisi organisasional yang spesifik.

8. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan atau norma-norma yang diterapkan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, serta rasa sukacita yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, yang mencakup ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan-rekan sejawat.

11. Loyalitas

Adalah loyalitas karyawan yang tetap bekerja dan mendukung perusahaan tempatnya bekerja, termanifestasi melalui kesediaannya untuk terus berkontribusi dengan sungguh-sungguh, bahkan dalam situasi ketidakpastian atau kurang menguntungkan.

12. Komitmen

Adalah ketaatan karyawan dalam melaksanakan kebijakan atau peraturan perusahaan selama menjalankan tugasnya.

13. Disiplin kerja

Adalah dedikasi karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan penuh kesungguhan. Disiplin kerja dalam hal ini dapat mencakup aspek waktu, seperti keteraturan dalam masuk kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

2.2.4.2. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.

Sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang seharusnya dilakukan.

2. Kuantitas Kerja.

Lama waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai dalam satu hari kerja. Kuantitas kerja ini dapat diamati dari tingkat kecepatan kerja individu masing-masing pegawai.

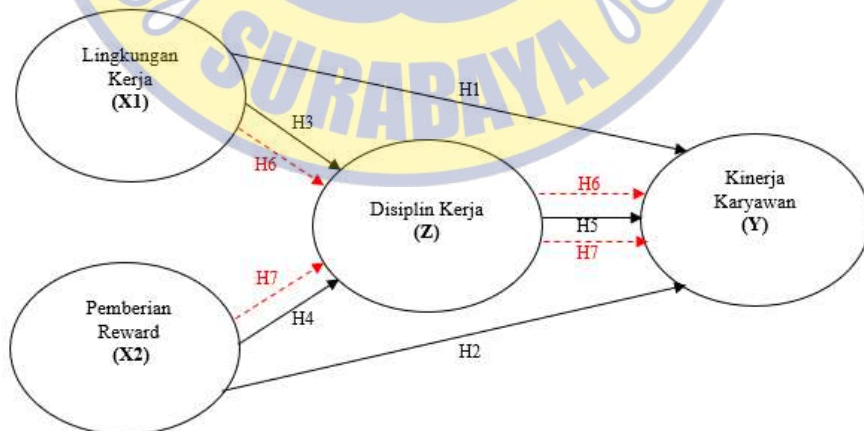
3. Pelaksanaan Tugas.

Tingkat ketepatan atau kesalahan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4. Tanggung Jawab.

Pemahaman akan tanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan tingkat akurasi yang tinggi atau tanpa kesalahan.

2.3. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

HIPOTESIS :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H5 : Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

H7 : Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

