

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian *Reward*

Imbalan adalah bentuk apresiasi dari dunia usaha terhadap tenaga kerja profesional sesuai dengan tuntutan posisi mereka (Handoko, 2000 dalam (Siswanto et al., 2021, p. 627)). *Reward* adalah tindakan timbal balik yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan kepada karyawan ketika mereka berhasil menjalankan tugas dengan baik dan efisien (Rahim & Daud, 2012 dalam (Indah et al., 2019, p. 43)). *Reward* adalah alat penting dalam manajemen yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, ini menghubungkan tindakan individu dengan perasaan positif, mendorong tindakan yang baik berulang kali, dan mendorong perbaikan terus-menerus dalam pencapaian prestasi (Pratama & Sukarno, 2021, p. 23). Penghargaan (*reward*) adalah metode untuk memotivasi individu melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerja mereka (Astuti et al., 2018, p. 32). *Reward* adalah penghargaan yang mewakili konsep penguatan positif (Saputra et al., 2021, p. 107–108).

Berdasarkan beberapa pengertian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa imbalan atau *reward* merupakan bentuk apresiasi terhadap karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan.

2.1.2 Faktor – Faktor Reward

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi reward (Nawawi, 1999: 317 dalam (Astuti et al., 2018, p. 33–34)), yaitu

1. Konsistensi Internal adalah tentang seberapa sulit atau mudahnya kita mengelompokkan jenis pekerjaan.
2. Kompetisi Eksternal melibatkan perbandingan penghargaan antara perusahaan untuk menjaga daya tarik bagi karyawan dan mencegah mereka pindah.
3. Kontribusi Karyawan digunakan untuk menentukan seberapa besar penghargaan yang diberikan berdasarkan kontribusi mereka.
4. Administrasi melibatkan perencanaan anggaran, komunikasi dengan manajer, dan evaluasi dalam menetapkan kebijakan penghargaan perusahaan.

2.1.3 Indikator Reward

Berikut ini merupakan indikator reward (Kadarisman, 2012:122 dalam (Saputra et al., 2021, p. 108)), meliputi:

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal
6. Promosi

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat komunikasi manajerial yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan serta

norma sosial (Rivai, 2013 dalam (Sadat et al., 2020, p. 24)). Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Sutrisno 2009 :94 dalam (Nurjaya et al., 2021, p. 174)). *“Discipline is a crucial aspect of human resource management as it directly influences employee performance, with better discipline leading to higher levels of productivity”* yang berarti Disiplin adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin yang lebih baik akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Lijan Poltak, 2016: 332 dalam (Titisari et al., 2021, p. 167)).

Berdasarkan beberapa pengertian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan serta norma sosial, menjadi alat komunikasi manajerial yang meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.5 Faktor – faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur melalui lima faktor yang memiliki penjelasan sebagai berikut (Sastrohadiwiryo, 2003 dalam (Hustia, 2020, p. 84)) :

1. Frekuensi kehadiran, mengacu pada sejauh mana seorang karyawan hadir secara teratur dan tepat waktu di tempat kerja.
2. Tingkat kewaspadaan, mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya dengan cermat.
3. Ketaatan pada standar kerja, sejauh mana seorang karyawan mematuhi atau melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Ketaatan pada peraturan kerja, mencakup sejauh mana seorang karyawan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.
5. Etika kerja, perilaku moral dan integritas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja meliputi lima aspek (Hasibuan, 2014 dalam (Hustia, 2020, p. 84) yaitu:

1. Mematuhi peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
4. Tingkat absensi

2.1.7 Pengertian Beban Kerja

“The workload refers to the volume of activities completed by an organizational unit or position holder within a specific time frame” maksudnya adalah beban kerja mengacu pada volume kegiatan yang diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Mahendrawan & Indrawati, 2015 dalam (Wulantika et al., 2023, p. 3)). Beban kerja merujuk pada sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam batasan waktu tertentu (Sunarso, 2010 dalam (Sulastri & Onsardi, 2020, p. 88)). Beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau dalam suatu kelompok jabatan dalam batasan waktu tertentu, yang semuanya terkait dengan indikator kinerja (Nabawi, 2019, p. 175).

Berdasarkan beberapa pengertian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu individu, unit organisasi, atau pemegang jabatan dalam suatu periode waktu tertentu.

2.1.8 Indikator Beban Kerja

Berikut merupakan indikator beban kerja (Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, 2017 dalam (Qoyyimah et al., 2020, p. 12)) yaitu

1. Kondisi kerja
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

2.1.9 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau hasil kerja mencerminkan sejauh mana organisasi berhasil mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah diuraikan dalam pelaksanaan rencana tindakan atau kebijakan dalam kerangka perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2012 dalam (Sofiati, 2021, p. 41). Kinerja bisa dijelaskan sebagai prestasi yang telah diraih oleh individu dalam konteks pekerjaan, yang dapat dilihat melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Indah et al., 2019, p. 44). Kinerja merujuk pada gambaran keseluruhan tentang perubahan dalam jangka waktu tertentu, mencerminkan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Rivai, 2013 dalam (Hustia, 2020, p. 83). Kinerja diartikan sebagai segala tindakan atau ketidaktindakan yang dilakukan oleh pegawai, dan hal ini memiliki

dampak terhadap tingkat kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Nurjaya, 2021, p. 62).

Berdasarkan beberapa pengertian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran keseluruhan tentang sejauh mana organisasi mencapai tujuannya yang tercermin dalam prestasi yang diraih oleh individu dalam pekerjaan mereka dan bagaimana aktivitas operasional perusahaan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu (Mangkunegara, 2016:10 dalam (Saputra et al., 2021, p. 106)) yaitu

1. Mutu hasil kerja
2. Volume kerja yang dihasilkan
3. Kemampuan bertanggung jawab
4. Kemauan untuk mengambil inisiatif
5. Kemampuan dalam berkolaborasi
6. Tingkat ketaatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan variabel seperti reward, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan hasil penelitian tersebut disertakan sebagai bagian dari laporan ini yaitu :

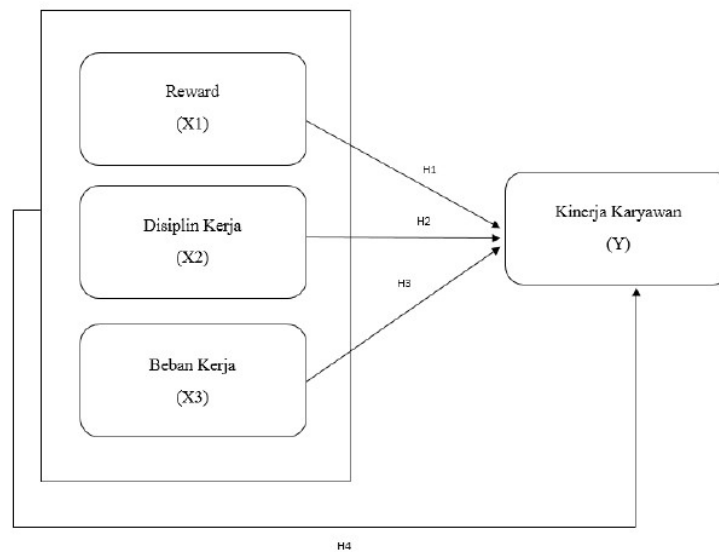
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Sofiati, 2021)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai	Deskriptif	Reward memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan Punishment.
2	(Astuti et al., 2018)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Liner Berganda	Reward memiliki dampak signifikan yang bersifat negatif terhadap kinerja karyawan.
3	(Pratama & Sukarno, 2021)	Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Regresi Liner Berganda	Reward memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
4	(Indah et al., 2019)	Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali	Deskriptif Kuantitatif	Sistem penghargaan (reward) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja trainee.
5	(Beqiri & Aziri, 2022)	Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance	Regresi Liner Berganda	Reward tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
6	(Titisari et al., 2021)	The Role Of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty On Employee Performance	Regresi Liner Berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero)
7	(Sadat et al., 2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Liner Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8	(Nurjaya, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Regresi Linear Berganda	Variebel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona
9	(Muna & Isnowati, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Nurjaya et al., 2021)	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor	Analisis Statistik	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
11	(Wulantika et al., 2023)	Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance	Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12	(Sulastri & Onsardi, 2020)	Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Beban Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini merupakan landasan konseptual yang akan digunakan untuk menghubungkan variabel-variabel utama dalam penelitian utama dalam penelitian, yaitu reward, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Secara umum, kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut :

H₁ : Diduga reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Diduga reward, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.