

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi kerja

2.1.1.1. Pengertian Prestasi kerja

Perusahaan akan lebih mampu menghadapi hambatan dan persaingan di sektor industri jika semua karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dan memenuhi targetnya jika karyawannya bekerja dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017:67) Tingkat prestasi kerja seorang pegawai ditentukan oleh seberapa banyak dan seberapa baik dia menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2015: 177) Prestasi kerja seseorang adalah seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya.

Prestasi kerja bisa dimengerti selaku keberhasilan seseorang pegawai dalam melakukan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya sepanjang bekerja pada organisasi guna menggapai tujuan organisasi ataupun lembaga, bagi sebagian komentar para pakar tersebut di atas.

2.1.1.2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Tinjauan kinerja memungkinkan untuk menilai kinerja karyawan secara akurat. Untuk mencapai hal tersebut, sistem penilaian harus relevan dengan tugas, menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan, dan memiliki kriteria yang realistis.

Menurut Mangkunegara (2017:69) Pemimpin perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara sistematis dengan memanfaatkan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:153) Penilaian prestasi kerja ialah pendekatan terstruktur untuk secara teratur mengevaluasi prestasi kerja seorang karyawan. Menurut Sunyoto (2015:200) Suatu evaluasi atau penilaian terhadap kinerja seorang pegawai dilakukan melalui suatu proses yang dikenal dengan istilah performance appraisal.

Berdasarkan beberapa gagasan yang dikemukakan di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu prosedur di mana perusahaan meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai prestasi kerja mereka.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Bisnis akan lebih mampu mengatasi hambatan dan bersaing di pasar global karena semua orang melakukannya dengan baik. Berikut beberapa faktor yang dapat menghambat prestasi kerja menurut Mangkunegara (2017:67) :

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

2.1.1.4. Indikator Prestasi Kerja

Variabel yang disebut indikator dapat digunakan untuk mengevaluasi situasi atau status dan mengukur perubahan secara berkala. Berikut ini adalah indikator dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:152) :

- 1) Produk kerja
berapa banyak yang diproduksi, seberapa baik pembuatannya, dan berapa banyak yang dipantau.
- 2) Pengetahuan kerja
Tingkat keahlian dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan berdampak langsung baik pada kuantitas maupun kualitas pekerjaan.
- 3) Inisiatif
Kemampuan untuk mengambil inisiatif saat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, terutama saat menyelesaikan masalah potensial. Keahlian dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 4) Keruntuhan mental
kemampuan untuk memahami instruksi kerja dan dengan cepat beradaptasi dengan praktik kerja dan struktur organisasi saat ini
- 5) Sikap

tingkatan kemauan serta dorongan buat menuntaskan tugas- tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

6) Pencatatan waktu dan pemantauan kehadiran

Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan.

Menurut Nurhasanah (2016:135) indikator prestasi kerja, yaitu:

a) Kualitas kerja

Periksa penampilan karyawan, organisasi kerja, akurasi, dan ketelitian.

b) Pengawasan

Perlunya memberikan nasihat, instruksi, dan perbaikan kepada atasan

c) Mendirikan

Jam dia bekerja dan seberapa baik dia menggunakan waktunya untuk menyelesaikan sesuatu

d) Upaya

Dirancang oleh karyawan untuk memastikan pemeliharaan fasilitas dan peralatan serta mencegah kerusakan

2.1.2. Penghargaan

2.1.2.1. Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan hal yang biasa ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi pada peningkatan operasionalnya sangat signifikan. Penyampaian budaya penting perlu dikomunikasikan secara terus menerus. Pikiran dapat disampaikan secara efektif dalam rapat atau setiap pagi sebelum suatu kegiatan dimulai, bahkan lebih baik jika disampaikan secara halus. Orang akan termotivasi untuk bekerja keras dengan penghargaan. Alih-alih memberi penghargaan kepada yang terbaik di bidangnya, melainkan diberikan untuk menetapkan tujuan dan memberi penghargaan kepada mereka yang melampaui tujuan yang ada. Penerima penghargaan ini juga ditunjukkan bahwa manajernya menilai kinerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan bersaing untuk mendapatkan penghargaan ini dengan mengasah keterampilan individu mereka, misalnya, karena penghargaan hanya diberikan kepada pekerja

yang berkinerja sangat baik dalam pekerjaannya atau melakukan tindakan yang berguna bagi perusahaan dan melebihi tujuan yang ada.

Pernyataan di atas menandakan kalau penghargaan ialah salah satu kebutuhan karyawan yang sangat mendasar. Tidak hanya membagikan motivasi kerja yang besar, penghargaan pula menunjukkan status seseorang karyawan di dalam industri, paling utama untuk mereka yang sudah lama berjasa untuk kelangsungan hidup industri.. Mirip dengan teori hirarki kebutuhan Maslow versi Sunyoto (2016:2), yang dipecah menjadi lima kebutuhan, seperti gambar di bawah ini:

Rearchy kebutuhan Abraham Maslow



Gambar 2.1

Sumber : sunyoto (2013:2)

Seperti digambarkan pada gambar di atas, kebutuhan akan rasa hormat harus ditunjukkan sebagai bukti pengakuan perusahaan terhadap karyawannya. Itu tidak hanya membuat karyawan lebih bahagia, tetapi juga membuat mereka lebih percaya diri dan termotivasi, yang membuat bisnis berjalan lebih lancar. Penghargaan ini sangat penting bagi seluruh karyawan, bukan hanya untuk jangka panjang. Penghargaan ini akan memberikan kesan kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai upaya mereka, yang akan memotivasi mereka untuk berbuat lebih baik lagi. Berikut adalah beberapa cara hadiah didefinisikan.

Menurut Sunyoto (2016:3) Penghargaan mengacu pada kebutuhan akan penghargaan, pengakuan atas prestasi seseorang, bakat seseorang, dan faktor keterampilan seseorang untuk efektivitas kerja seseorang.

Tuntutan kedua belah pihak akan dipenuhi dengan rasa hormat, sehingga semakin sulit untuk menjaga hubungan kerja antara karyawan dan bisnis. Bahkan jika sistem penghargaan tidak dikelola dengan baik dan menyeluruh, terkadang hal itu dapat menyebabkan ketidakpercayaan dan berkurangnya rasa kepentingan bersama. Terlepas dari upaya manajemen perusahaan untuk menekankan pentingnya kepentingan bersama, masih ada rasa ketidakpercayaan. Namun, manajemen apresiasi yang tepat dan terbuka dapat mengurangi ketidakpercayaan dan kesalahpahaman di antara karyawan.

2.1.2.2. Jenis - jenis Penghargaan

Menurut Ivancevich (2018) Penghargaan dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu penghargaan instrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Baik penghargaan instrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki manfaat yang sama bagi perusahaan.

1. Penghargaan Instrinsik

Penghargaan instrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri.

Penghargaan ini biasanya berupa rasa terima kasih atau kepuasan, tetapi bisa juga berupa kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Bentuk penghargaan instrinsik antara lain:

a. Penyelesaian

Beberapa orang perlu menyelesaikan sesuatu, dan membantu seseorang menyelesaikan sesuatu adalah bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian

Ketika seseorang mencapai tujuan yang sulit, mereka menerima pencapaian, yaitu penghargaan yang berasal dari dalam diri mereka sendiri. Sementara beberapa orang cenderung menetapkan tujuan yang lebih umum atau sederhana, yang lain menetapkan tujuan yang menantang. Namun, sebelum menentukan pentingnya penghargaan prestasi, perbedaan individu ini tetap harus dipertimbangkan.

c. Otonomi

Beberapa orang menginginkan pekerjaan di mana mereka dapat bekerja secara mandiri dan membuat keputusan sendiri.

d. Pertumbuhan Pribadi

Dengan mengasah keterampilan seseorang, seseorang dapat mencapai potensi penuhnya atau setidaknya menjadi sukses. Jika mereka tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka, beberapa orang seringkali merasa tidak puas dengan tempat kerja dan organisasi mereka.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang diberikan kepada individu oleh orang lain atau berasal dari luar individu. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a. Gaji dan Upah
- b. Keuntungan karyawan
- c. Imbalan Intrapersonal
- d. Promosi

Mahmudi (2013) menjelaskan komponen utama dari sistem penghargaan:

a. Gaji dan Bonus.

Karyawan menempatkan nilai signifikan pada gaji sebagai bentuk kompensasi. Dalam hal ini, gaji mencakup gaji pokok selain bonus dan opsi saham yang memberikan dukungan finansial tambahan. Kinerja tinggi dapat dihargai dengan opsi saham, bonus, atau kenaikan gaji. Unsur-unsur berikut termasuk dalam paket gaji penghargaan:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Honorarium tambahan
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka Panjang

b. Kesejahteraan

Nilai dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan. Berbagai program kesejahteraan karyawan organisasi, yang dimaksudkan untuk menunjukkan penghargaan atas presentasi kerja:

c. Tunjangan

Termasuk tunjangan kerja, tunjangan beasiswa, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan keluarga, dan tunjangan hari tua.

d. Fasilitas kerja

seperti kendaraan dinas dan sopir pribadi.

e. Kesejahteraan rohani

seperti liburan, paket untuk ibadah, dan sebagainya.

f. Pengembangan Karir

Kesempatan untuk tampil lebih baik di masa depan adalah pengembangan karir. Karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja diberi peluang peningkatan karir yang penting untuk meningkatkan nilai mereka dan memungkinkan mereka untuk tampil lebih sukses di masa depan. Karyawan berprestasi memiliki akses ke peluang pengembangan karir untuk memperluas pengetahuan, kemampuan, dan bidang keahlian mereka.

Penghargaan pengembangan karir dapat berupa:

a) Tugas untuk studi lanjut.

b) Penugasan untuk mengikuti berbagai program pelatihan, kursus, lokakarya, dan seminar.

c) Tugas magang atau studi banding.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penghargaan

Karyawan mungkin senang dengan penghargaan mereka jika ada rasa keadilan. Di sisi lain, perusahaan juga berharap kepuasan karyawan dapat menginspirasi para pekerja tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja dan kedisiplinan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kaswan (2015: 238), berikut adalah beberapa faktor yang dapat berdampak pada penghargaan, antara lain :

1. Dukungan

Kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima karyawan dari rekan kerja, atasan, manajer, atau pemimpin dikenal sebagai dukungan karyawan. Setiap orang membutuhkan dukungan dari orang lain, termasuk karyawan.

2. Imbalan

Kompensasi dan tunjangan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan menjadi salah satu alasan utama karyawan bertahan di perusahaan.

3. Praktik manajemen Talenta
sebagai hasil dari keamanan kerja, otonomi, pelatihan, penghargaan, dan kemajuan.
4. Pengembangan Karir
Pengembangan karir adalah unit yang mencakup sejumlah aspek dari upaya seumur hidup individu untuk tumbuh dan berkembang.
5. Program dukungan *Work-Family Balance*
Untuk mengurangi konflik individu di tempat kerja keluarga, organisasi dan bisnis semakin tertarik untuk mengembangkan kebijakan dan program respons keluarga.
6. Mempengaruhi Dampak Politik Kantor
Ini adalah fakta kehidupan bahwa hampir semua bisnis dan organisasi terlibat dalam perilaku politik di tempat kerja karena mereka ingin maju daripada mencapai keunggulan, produktivitas, kerja tim, atau konsistensi.

2.1.2.4. Indikator Penghargaan

Menurut Mortesen (2015:231) indikator dari penghargaan antara lain :

1. Pengakuan
Orang tidak cuma mau mengenali seberapa baik mereka sudah melaksanakan ataupun menggapai tujuan mereka, namun mereka pula mau mengenali seberapa besar organisasi menghargai kinerja mereka. Motivator yang kokoh merupakan pujian. pengakuan berupa:
2. Pujian
Orang membutuhkan kasih sayang untuk memuaskan rasa memiliki, dan kami membutuhkan pujian untuk merasa dihargai di tempat kerja dan di pikiran kami. Ketika seorang pekerja menyelesaikan pekerjaan yang diminta oleh perusahaan, mereka akan selalu bekerja dengan baik. Rasa percaya diri seseorang akan tumbuh meskipun mendapat pujian berupa didengarkan dan sekalipun menerima ide dan saran.
3. Kebutuhan

Terkadang, kebutuhan ini dipenuhi melalui sarana *financial*, seperti:

a. Insentif

Program yang menghargai produktivitas dikenal sebagai insentif. Artinya ketika perusahaan melihat prestasi kerja yang baik, insentif ini ada.

b. Tunjangan

Karyawan menerima tunjangan seperti cuti, pensiun, fasilitas penitipan anak, asuransi jiwa dan kesehatan, dan rabat atas produk perusahaan sebagai pembayaran keuangan tidak langsung.

c. Upah dan Gaji

Upah adalah suatu bentuk kompensasi yang memberikan pedoman kepada pekerja sehari-hari mengenai jadwal pembayaran yang telah disepakati. Sedangkan menurut Rivai dalam Kadarisman (2013: 316) Gaji karyawan adalah jumlah yang ditetapkan berdasarkan posisinya di perusahaan atau organisasi.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan sering melaksanakan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Setiap pekerja berhak, sewaktu-waktu, untuk merasa nyaman di tempat kerja. Karyawan lebih cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanpa mengeluh ketika mereka merasa nyaman di tempat kerja.

Haholongan (2018) menegaskan bahwa aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja perusahaan bersifat eksternal bagi karyawan. Untuk memastikan karyawan dapat bekerja lebih efisien, bisnis perlu memperhatikan lingkungan kerja. Jika tempat kerja tidak menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, mereka mungkin mengalami perasaan tidak nyaman di sana. Karyawan tidak dapat melihat apa yang terjadi di tempat kerja jika penerangan tidak cukup atau terlalu banyak. Suhu area kerja perlu dikontrol agar tidak terlalu panas atau dingin, dan kebisingan di area kerja perlu diminimalkan karena dapat mengganggu konsentrasi pekerja di tempat kerja. Karyawan akan merasa tidak tenang dan ingin meninggalkan tempat kerja jika tingkat kenyamanannya menurun.

Menurut Pragiwani (2018) memberikan karyawan lingkungan kerja yang positif akan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik, termasuk dalam hal memberikan layanan pelanggan sebaik mungkin. Menurut Afandi (2018:65) Segala sesuatu di tempat kerja yang berdampak pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya seperti penerangan yang memadai, AC, dan sebagainya disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut Supomo (2018:18) Pola semua kondisi dan faktor eksternal yang mempengaruhi peluang dan ancaman bagi kehidupan dan perkembangan perusahaan, serta lingkungan yang relevan dengan proses atau operasi kerja, disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut Rahman (2017:47) Segala sesuatu yang terpapar kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, di tempat kerja fisik atau non-fisik yang berpotensi mempengaruhi mereka dan pekerjaannya termasuk dalam definisi lingkungan kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berpotensi untuk mempengaruhi kinerjanya guna mencapai hasil kerja yang maksimal berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas. Karyawan dibantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya oleh fasilitas kerja di tempat kerja.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66) Berikut ini merupakan aspek yang bisa berakibat pada tempat kerja:

- 1) Bangunan buat tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang luas
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Ada tempat ibadah
- 5) Terdapat tempat di mana karyawan bisa berkeliling

Menurut Laksmi (2016:172) berikut merupakan aspek yang bisa berakibat pada tempat kerja:

- 1) Kebersihan
- 2) Dimensi Kamar
- 3) Temperatur udara

- 4) Ventilasi
- 5) Penerangan
- 6) Sarana kesehatan
- 7) Keamanan Kebakaran
- 8) Pemberitahuan kecelakaan

2.1.3.3. Jenis-jenis Lingkungan Fisik

Menurut Afandi (2018:66) Terdapat 2 tipe tempat kerja yang berbeda:

- 1) Lingkungan Fisik :
 - a. Rencana ruang kerja
 - b. Rancangan pekerjaan
 - c. Keadaan lingkungan kerja
 - d. Tingkat *Visual Privacy* serta *Acoustical Privacy*
- 2) Lingkungan Psikis
 - a. Pekerjaan yang berlebihan
 - b. Sistem pengawasan yang buruk
 - c. Frustrasi
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Variabel yang dapat digunakan untuk menilai kondisi atau status dan mengukur perubahan periodik disebut sebagai indikator.

Menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Lampu
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Dekorasi
- 4) Tata Ruang
- 5) Bunyi musik
- 6) Bunyi mesin pabrik atau bengkel
- 7) Temperatur udara
- 8) Kelembaban udara

2.1.4. Disiplin kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:88) Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan prosedur tempat kerja. Perilaku, sikap, dan tindakan yang mematuhi kebijakan tertulis dan tidak tertulis organisasi dianggap disiplin. Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu kebijakan atau prosedur yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, diadopsi oleh serikat pekerja, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, dan dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia. Menurut Pragiwani (2019) Perilaku karyawan merupakan cerminan disiplin, yaitu sikap mental yang tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Menurut Sinambela (2018:334) Manajer bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan masalah kinerja kepada karyawan sebagai bagian dari prosedur disiplin kerja. Disiplin kerja juga mencakup mengikuti instruksi atau aturan dari perusahaan. Menurut Hamali (2018:25) Karyawan dapat dengan bebas beradaptasi dengan keputusan peraturan, nilai kerja, dan perilaku yang tinggi ketika mereka tunduk pada disiplin kerja, kekuatan yang tertanam dalam tubuh mereka. Menurut Mangkunegara (2017:129) Disiplin kerja merupakan strategi manajemen untuk menegakkan aturan organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ialah suatu keadaan atau sikap hormat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam rangka mentaati segala peraturan perusahaan atau instansi.

2.1.4.2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:18) Ada tiga jenis disiplin:

1) Disiplin Preventif

Upaya mendorong kedisiplinan pegawai dalam rangka memelihara sikap disiplin dikenal dengan istilah disiplin preventif. Karyawan yang melanggar akan dihukum.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif mengacu pada tindakan yang diambil untuk memperbaiki karyawan yang melanggar peraturan.

3) Disiplin Progresif

Penggunaan sanksi yang lebih berat di bawah disiplin progresif untuk pelanggaran yang terus-menerus.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) Disiplin kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan harus didefinisikan dengan baik, tepat, dan cukup menantang untuk kemampuan individu masing-masing pekerja.
- 2) Teladan dan pimpinan
Kedisiplinan bawahan juga akan baik jika pemimpin memberikan contoh yang baik, namun sebaliknya jika pemimpin memberikan contoh yang buruk.
- 3) Balas jasa
Kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi oleh remunerasi karena remunerasi akan membuat karyawan senang dan mencintai perusahaannya.
- 4) Keadilan
Keadilan memungkinkan disiplin karyawan karena ego dan sifat manusia selalu menganggap mereka yang paling penting.
- 5) Waskat
Waskat ialah cara nyata dan baik untuk tetap disiplin, menemukan dan memperbaiki kesalahan, serta menghindarinya.
- 6) Sanksi hukuman
Karyawan akan lebih takut melanggar peraturan perusahaan karena hukumannya menjadi lebih berat.
- 7) Ketegasan
Ini akan mempertahankan disiplin yang baik dengan pemimpin yang tegas. Jika tidak, perusahaan akan kesulitan menegakkan disiplin.
- 8) Hubungan kemanusiaan
Disiplin akan efektif untuk bisnis yang memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan karyawannya.

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Variabel yang disebut indikator dapat digunakan untuk mengevaluasi kondisi atau status dan mengukur perubahan secara berkala.

Menurut Afandi (2018:21) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti :

- 1) Datang untuk bekerja tepat waktu
- 2) Manfaatkan waktu Anda dengan baik
- 3) Jangan pernah melewatkan pekerjaan
- 4) Mengetahui semua aturan perusahaan dan organisasi
- 5) Tetapkan tujuan untuk pekerjaan Anda
- 6) Membuat laporan kerja harian.

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi bagi peneliti untuk digunakan ketika melakukan penelitian sendiri. Dengan menggunakan referensi ini, peneliti dapat lebih mengembangkan teori yang mereka gunakan untuk mengevaluasi penelitian. Para penulis tidak dapat menemukan penelitian sebelumnya dengan judul yang identik dengan judul mereka. Namun demikian, penulis mengutip sejumlah penelitian lain dalam upaya untuk memperbaiki dan memperluas penelitian penulis dan menjadikannya berguna untuk penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan di sejumlah jurnal dan terkait dengan penelitian ini.

Penelitian Liyas (2019) bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Asuransi Asei Indonesia Unit Syariah cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier risiko. Sampel penelitian ini terdiri dari 55 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Cabang Asei Indonesia Syariah Pekanbaru. Kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan untuk kinerja tinggi adalah variabel yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Asuransi Asei Indonesia Unit Syariah dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga variabel yang diuji secara bersamaan. Sementara lingkungan kerja dan penghargaan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja tinggi, kompensasi memang memiliki

pengaruh. Sebesar 79% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan reward untuk kinerja tinggi, sedangkan 21% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian.

Penelitian Apriliana (2022) bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kemampuan, kejujuran, kreativitas, loyalitas, tingkat gaji, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak langsung adalah semua ukuran kepuasan kerja. Kesadaran diri, agresivitas, kepribadian, kinerja, dan orientasi tim juga merupakan ukuran budaya organisasi. Suhu udara, kebisingan, pencahayaan, kualitas udara, dan keselamatan kerja merupakan indikator tambahan dari lingkungan kerja. Kualitas, kuantitas, jam kerja, dan efektivitas biaya juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Semua 32 karyawan perusahaan asuransi di Sidoarjo merupakan populasi. Metode pengumpulan data yang menggunakan probability sampling Selain itu digunakan SPSS 25 untuk teknik analisis data. Hasil dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, organisasi tempat kerja, dan lingkungan kerja.

Penelitian Suhardi (2019) bertujuan untuk mengenali pengaruh variabel motivasi kerja, kompetensi, area kerja, pengobatan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta kinerja petugas asuransi jiwa di Kota Batam. Sampel riset ini merupakan 260 responden dengan metode multistage sampling serta dirancang purposive sampling. Informasi dikumpulkan memakai kuesioner dengan skala likert serta setelah itu dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) lewat program AMOS versi 21. Hasil analisis membuktikan Motivasi kerja mempengaruhi signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); dan kinerja karyawan; Kompetensi mempengaruhi signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan; Area kerja mempengaruhi signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi mempengaruhi signifikan terhadap OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam. Baik variabel Motivasi, Kompetensi,

Lingkungan Kerja, serta Kompensasi apa bila melalui OCB justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

Penelitian Hanafi dan Yohana (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT BNI Life Insurance, dengan jumlah populasi sebanyak 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel, metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal dan jenis data primer. Metode pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan angket media. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan dalam metode analisis, yang memanfaatkan tipe data parametrik dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja positif memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Penelitian Kustanto (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seluruh anggota populasi di PT. Asuransi Pelayanan Regional Indonesia Yogyakarta digunakan dalam penelitian ini, yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sampel sensus). Respon survei Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta sebanyak 45 orang. Kuesioner yang telah divalidasi dan diuji digunakan untuk pengumpulan data. Data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang dihasilkan dari uji asumsi tradisional. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. 2) Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. 3) Kinerja

pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja.

Penelitian Baidowi (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja pada Asuransi Bumiputera Cabang Sekip Kota Palembang terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif digunakan dalam beberapa penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan Asuransi Bumiputera Sekip Cabang Palembang. Sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, adalah metode yang digunakan untuk sampel. Kuesioner yang telah divalidasi dan diuji digunakan untuk pengumpulan data. Regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan temuan investigasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian Mersilina dkk. (2019) Bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan. Dengan pendekatan kuantitatif, digunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. 58 karyawan dari Bussan Auto Finance Cabang Manado dijadikan sebagai sampel penelitian; namun, hanya 39 karyawan yang menanggapi kuesioner dan dimasukkan dalam analisis. Perangkat lunak SPSS versi 23 digunakan untuk analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Uji t digunakan untuk pengujian parsial, dan uji F digunakan untuk pengujian simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penghargaan, keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan kinerja kerja secara signifikan. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, pelaku bisnis harus meningkatkan kompetensi yang ada guna mendongkrak kinerja karyawan.

Penelitian Tody dkk. (2022) Bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja PT terhadap disiplin kerja Asuransi Tri Pakarta Denpasar Dengan menggunakan metode sampel jenuh, digunakan sebanyak 35 responden untuk menentukan jumlah sampel. uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F digunakan

dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Saran yang dapat diajukan kepada PT. diharapkan Asuransi Tri Pakarta Denpasar menyediakan ruangan yang terlindung dari kebisingan lingkungan sekitar dan pimpinan perusahaan dapat menyesuaikan kembali pendapatan atau gaji yang diterima karyawannya sesuai dengan beban kerja yang akan mengurangi disiplin kerja.

Penelitian Kusumaningrum dkk. (2020) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raharja Jasa. Pengambilan sampel jenuh digunakan dalam strategi pengambilan sampel penelitian ini. Jumlah tes yang digunakan dalam review ini adalah 105 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 20 sebagai metode analisis. Studi ini menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam studi khusus ini, lingkungan kerja ditemukan menjadi faktor yang paling penting.

Penelitian Rusjianto dkk. (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis mengenai keterkaitan variabel-variabel penelitian tentang kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja serta untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi operasional PT. Total pegawai BNI Life Insurance berjumlah 183 orang. *Structural Equation Modeling* (SEM) program LISREL adalah teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja

Penghargaan adalah suatu bentuk pengakuan materi atau tidak berwujud atas prestasi karyawan yang diberikan oleh manajemen kepada tenaga kerja untuk menumbuhkan motivasi dan prestasi yang tinggi dalam mengejar tujuan perusahaan

atau organisasi. Dalam penelitiannya, Nulpina (2016) dan Kwasira (2015) menemukan bahwa penghargaan dan prestasi kerja berkorelasi secara signifikan. Terbukti dari temuan penelitian Sulistya (2022) bahwa penghargaan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang tinggi. Ini menjelaskan bagaimana penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan bertahan dalam bisnis. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tugasnya. Karyawan di bawah pengendalian internal berkinerja lebih baik. Organisasi tercermin dalam sikap merasa siap untuk menyelesaikan pekerjaan dan merasa senang dengan pertunjukan. Prabowo (2016: 53), menyatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai prestasi yang diukur atau dinilai adalah prestasi kerjanya.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja.

Faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja karena secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Tempat kerja dikatakan dalam kondisi baik jika pekerja mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, kualitas tempat kerja akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Afandi (2018:66) Suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja semuanya berdampak pada kinerja seorang pekerja. Apriliana (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2.3.3. Pengaruh Pemberian penghargaan terhadap Disiplin kerja.

Dalam penelitian Astuti (2021) Disiplin kerja telah terbukti meningkat secara signifikan dengan imbalan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki nilai yang signifikan, yang menunjukkan bahwa

penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Akibatnya, hipotesis bahwa penghargaan mempengaruhi disiplin kerja didukung.

2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Dalam menjalankan setiap aktivitas sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun lingkungan Kerja jika dilaksanakan tepat waktu dan tidak terlambat, maka itu yang dikatakan disiplin kerja. Menurut Jufrizen (2018:411) Ketika banyak disiplin di antara karyawan, itu berarti tempat kerja menjadi lebih baik, karena tingkat kenyamanan pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kapasitas mereka untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito dalam Inbar et al. (2018: 90) Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, khususnya penelitian Tody et al. (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Menurut Afandi (2018:12) Manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk mengubah perilaku dan membantu karyawan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial.

2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Prabowo (2016:53) berpendapat bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja digunakan untuk menentukan sejauh mana mereka mencapai tujuan yang diukur atau dievaluasi. Penelitian Wijayanti (2018) sebelumnya memberikan pernyataan dan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja. Menurut penelitian Rusjianto et al. (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

2.3.6. Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Menurut Sunyoto (2013:3) Keinginan untuk dihargai, diakui atas pencapaiannya, diakui atas keterampilannya, dan diakui atas keahliannya, adalah semua bentuk penghargaan. Hal ini didukung dengan temuan penelitian Suwanto et al. (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dalam bekerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan dan disiplin kerja.

2.3.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Menurut Nitisemito (2018) menjelaskan bagaimana disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di tempat kerja. prestasi seorang karyawan akan terpengaruh jika tempat kerjanya positif. Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, karena karyawan akan merasa nyaman di lingkungan yang kondusif untuk kesejahteraan mereka. Disiplin akan dikenakan pada setiap pekerja individu jika mereka merasa nyaman.

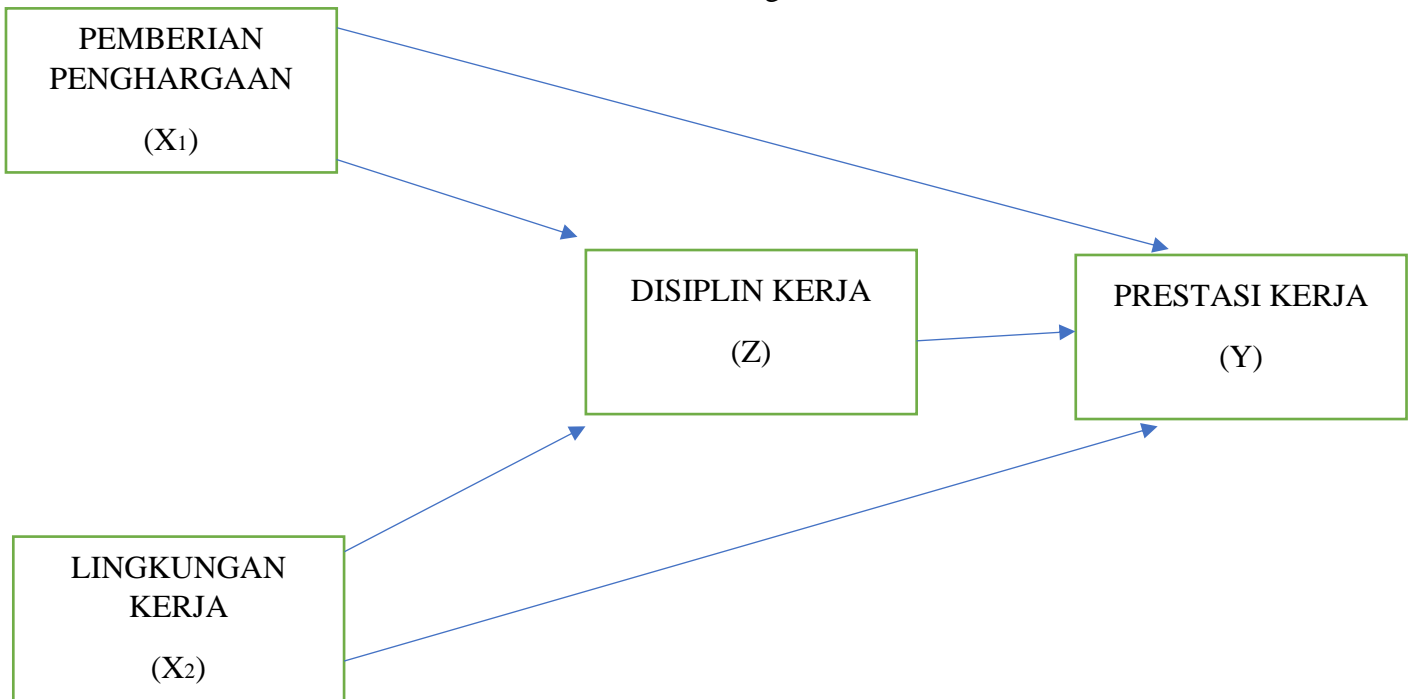
2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1. Kerangka Fikir

Efektivitas penghargaan dan lingkungan kerja, serta kekuatan atau kelemahan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan informasi yang dapat digunakan oleh dunia usaha dalam menyusun kebijakan strategis untuk mendorong kinerja karyawan. Kajian ini mengembangkan kerangka konseptual atas dasar temuan kajian teoritis dan penelitian terdahulu yang dideskripsikan dan mengacu pada keterbatasan penelitian. Berikut adalah gambaran kerangka konseptual penelitian:

1. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah Pemberian Penghargaan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2)
2. Variabel dependen (variabel terikat) pada penelitian ini adalah prestasi kerja (Y)
3. Variabel Mediasi pada penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan (Z)

Gambar 2.4 Kerangka Fikir



2.4.2. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang pada awalnya diterima sebagai kebenaran. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut dari kerangka kerja yang dijelaskan di atas:

H1: Diduga terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.

H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.

H3: Diduga terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.

H4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.

H5: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.

H6: Diduga terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.

H7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Adonai Pialang Reasuransi.