

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai komponen penggerak suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karena SDM adalah pusat aktivitas organisasi, sehingga kinerja SDM adalah pusat dari kinerja organisasi itu sendiri (Sukrispiyanto, 2019: 4). Kinerja SDM pada sebuah perusahaan salah satunya dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah seluruh hasil kerja yang dimiliki karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Busro, 2018: 88). Kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kontribusi kerja karyawan terhadap organisasi memegang peran yang vital, oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan mengupayakan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Walaupun sumber daya yang lain berlimpah tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka proses pengelolaan sumber daya lainnya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan (Afandi, 2018:83).

Menurut Sedarmayanti (2017:53) kinerja karyawan adalah seluruh upaya yang dilakukan karyawan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan. Tentunya perusahaan memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai, diantaranya adalah untuk mempertahankan keberlangsungan atau *sustainable*, untuk menghasilkan keuntungan atau laba, serta untuk mensejahterakan seluruh komponen perusahaan (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018). Demikian penting peran kinerja karyawan menyebabkan karyawan harus diperhatikan agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan relatif mengalami peningkatan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin pesat. Menurut Busro (2018: 88) kinerja karyawan dapat dikur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektifitas kerja serta kemandirian kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Petro Jaya Putra yang merupakan perusahaan perseroan terbatas terbentuk melalui kesepakatan, yang diketahui oleh notaris dan dibuatkan akta perusahaan. Lalu, akta tersebut harus disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM sehingga perusahaan resmi menjadi suatu badan usaha Perseroan Terbatas (atau PT). Seluruh saham perusahaan hanya dipegang dan dimiliki oleh satu orang saja. Pemilik memiliki kekuasaan tunggal, dimana ia akan berperan langsung sebagai direktur perusahaan. PT. Petro Jaya Putra adalah salah satu agen kuota gas LPG 3Kg di kota Denpasar. Penerimaan gas LPG 3Kg tersebut dibatasi oleh kuota harian sebanyak 3 truk. Satu (1) truk tersebut mengangkut gas LPG 3Kg sebanyak 1.680 tabung gas, makadari itu total jumlah kuota harian yang didapat PT. Petro Jaya Putra adalah sebanyak 5.040 gas

LPG 3Kg perharinya. PT. Petro Jaya Putra harus mendistribusikan tabung gas LPG 3 kg ke 42 lokasi yang tersebar di wilayah kota Denpasar.

Merujuk pada padatnya aktivitas kerja yang dibutuhkan oleh PT. Petro Jaya Putra, maka senantiasa karyawan harus memiliki kinerja yang maskimal, salah satunya sesuai dengan pengukuran kinerja menurut Busro (2018:88) dimana kinerja yang baik ditunjukkan dari ketepatan waktu kerja. Namun, berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan PT. Petro Jaya Putra ditemukan masih adanya masalah pada waktu kerja karyawan, yaitu pada tingkat absensi karyawan yang disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**

**Data Absensi Karyawan PT. Petro Jaya Putra Periode Januari-Oktober 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
		A	B	$C=A \times B$	D	$E=C-D$	$F=D/C$
1	Januari	35	23	805	35	770	4,35%
2	Februari	35	20	700	30	670	4,29%
3	Maret	35	21	735	34	701	4,63%
4	April	35	22	770	30	740	3,90%
5	Mei	35	23	805	36	769	4,47%
6	Juni	35	20	700	33	667	4,71%
7	Juli	35	23	805	33	772	4,10%
8	Agustus	35	22	770	44	726	5,71%
9	September	35	21	735	34	701	4,63%
10	Oktober	35	23	805	37	768	4,60%
Jumlah			218	7630	346	7284	45,38%
Rata - Rata			21,8	763	34,6	728,4	4,54%

Sumber: PT. Petro Jaya Putra (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat masalah kedisiplinan dari pegawai, hal ini ditunjukkan dari rata-rata tingkat absensi karyawan periode Januari-Oktober 2022 yang masih berada di atas 3 persen yaitu 4,54 persen.

Menurut Ardana (2012:52) rata-rata tingkat absensi karyawan yang masih ditoleransi adalah dibawah 3 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Petro Jaya Putra masih terbilang tinggi. Selain itu, kinerja karyawan PT. Petro Jaya Putra juga terindikasi masih belum maksimal karena masih adanya keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Keterlambatan karyawan yang terjadi berdampak pada kemunduran jam operasional PT. Petro Jaya Putra karena menyebabkan ikut terlambatnya bongkar muat gas LPG 3Kg yang dikuotakan oleh SPBE sejumlah 5.040 tabung gas yang didatangkan setiap pagi, dimana membutuhkan cukup banyak tenaga untuk memindahkan gas LPG 3Kg serta perlu dilakukannya pendataan terlebih dahulu. Agar selanjutnya, tabung gas tersebut dapat segera didistribusikan keseluruh Kota Denpasar. Adanya ketidak sesuaian jam kerja, berdasarkan aturan yang berlaku diperusahaan yaitu jam masuk kerja mulai dari pukul 08.00 s/d 15.00 WITA. Namun, karyawan yang terlambat kerap datang sekitar pukul 08.00-09.00 WITA. Berdasarkan wawancara peneliti bersama Ibu Ida Ayu Ratih selaku bendahara, didapatkan keterangan tentang penyebab dari keterlambatan karyawan ini yaitu belum tegasnya *punishment* atau sanksi yang direalisasikan oleh PT. Petro Jaya Putra. Selain itu, kerap absennya pemimpin (Direktur Utama) sekaligus pengawas dari perusahaan, menjadi peluang bagi sebagian karyawan untuk bersikap mengabaikan tata tertib diperusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diindikasikan bahwa terjadi masalah pada kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra masih belum maksimal. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah memahami karakteristik individu dari karyawan (Arifudin & Rusmana, 2020). Menurut Emiyanti *et al.*, (2020), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas dan memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan menurut Nisakurohma & Sunuharyo (2018), karakteristik individu merupakan sesuatu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan.

Sukmawati *et al.*, (2020) menyatakan indicator karakteristik individu antara lain: 1) umur; 2) jenis kelamin; 3) tingkat pendidikan; 4) status perkawinan dan; 5) masa kerja. Tentunya karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Jenis kelamin diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja jika dipandang dari kerja fisik yang dilakukan karena tenaga pria dan wanita cenderung berbeda (Emiyanti *et al.*, 2020).

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa sebagian besar karyawan belum menikah, hal ini diindikasikan menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi karena merasa belum memiliki tanggungjawab terhadap keluarga. Hasilnya, ditemukan beberapa karyawan yang tidak fokus bekerja seperti bermain game dan bersantai selama jam kerja berlangsung. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara umum.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu dari karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Rahman *et al.*, (2020) bahwa karakteristik individu karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang diindikasikan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian *reward* atau penghargaan terhadap karyawan (Jeffry & Agustina, 2022). Menurut Kadarisman (2012:122) penghargaan atau *reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Dewi & Nasution (2022) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. *Reward* ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. *Reward* ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif. *Reward* non finansial yaitu penghargaan interpersonal seperti, rekognisi atau pengakuan dan promosi jabatan. *Reward* intrinsik (non finansial) yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan. Pengukuran *reward* menurut Putih & Nurrachmawan (2021) dilakukan dengan indikator 1) gaji; 2) insentif; 3) pujian; 4) cuti; 5) promosi; 6) tunjangan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan PT. Petro Jaya Putra, ditemukan bahwa pemberian *reward* pada karyawan masih cenderung minim. Menurut karyawan, pihak manajemen perusahaan tidak memberikan tunjangan serta bonus yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan, sebagai contoh tunjangan dalam bentuk uang makan dirasa masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa pemberian promosi kepada karyawan cenderung sulit dilakukan karena manajemen perusahaan cenderung mempertahankan orang-orang yang sama pada posisi yang sama selama bertahun-tahun, sehingga peluang adanya promosi juga sangat terbatas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemberian *reward* terhadap karyawan masih belum maksimal dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Latiep *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan *reward* dengan layak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal senada disampaikan oleh Jeffry & Agustina (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ekowati (2021) menemukan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menunjang keseimbangan didalam perusahaan perlu adanya pemberian sanksi (*punishment*) terhadap para karyawan pelanggar. Menurut Mangkunegara (2017:130) *punishment* adalah ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi para pelanggar. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment*

yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Octario, 2022). Indikator *punishment* menurut Latiep *et al.*, (2022) dibagi menjadi tiga yaitu hukuman ringan, sedang dan berat.

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan pada PT. Petro Jaya Putra, ditemukan bahwa pemberian *punishment* terhadap karyawan masih cenderung lemah dalam penegakannya. Hal ini tercermin dari beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran SOP namun tidak mendapatkan hukuman yang sesuai dari pihak manajemen perusahaan. Kondisi ini diindikasikan menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Jeffry & Agustina (2022) menunjukkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal senada disampaikan oleh Sari & Ekowati (2021) menunjukkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh positif terhadap penegakan disiplin dan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Octario (2022) menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Petro Jaya Putra”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, permasalahan yang di rumuskan adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra
2. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra
2. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra

## 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan karakteristik individu, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan. Di

samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Kegunaan praktis

### a) Mahasiswa peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan karakteristik individu, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.

### b) Bagi pembaca

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan kajian dalam penelitian tentang pengaruh karakteristik individu, *reward*, *punishment* terhadap kinerja karyawan.

### c) Manfaat bagi Perusahaan (PT. Petro Jaya Putra)

Untuk mengetahui seberapa besar karakteristik individu, *reward* dan *punishment* berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

### d) Manfaat bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai karakteristik individu, *reward*, dan *punishment* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta menambah kegunaan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Dewi *et al.*, 2022).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Locke & Latham, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Swann *et al.*, 2021).

Teori ini, relevan dalam melandasi penelitian ini, dikarenakan penetapan tujuan dalam sebuah organisasi tidak bisa dicapai apabila kinerja karyawan tidak baik. Selain itu, kinerja karyawan yang maksimal menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui kinerja mereka, sehingga *goal setting theory* dapat menjelaskan dengan lebih komprehensif bagaimana seorang karyawan memiliki tujuan. Karyawan dalam sebuah organisasi adalah individu yang memiliki dan menetapkan tujuan, oleh karena itu organisasi harus mampu melakukan manajemen dan memotivasi karyawan agar memiliki tujuan yang ingin dicapai.

## **2.2 Karakteristik Individu**

### **2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Nisakurohma & Sunuharyo (2018) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Putra & Fitri (2021) juga mengungkapkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas dan memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik

individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi (Setiono, 2016).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang individu atau ciri – ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan yang dapat membedakannya dari individu yang lain.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Menurut Arifudin & Rusmana (2020) mengatakan bahwa ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat pilihan karir:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik.) dan kebutuhan individu, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestise.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan, serta pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori ini.

### 2.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Sukmawati *et al.*, (2020) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

#### 1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua, kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

#### 2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar

kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin yaitu, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja *fulltime* kemungkinan memilih bekerja dengan paruh waktu, jam kerja yang lebih fleksibel dan *telekomuting* (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bisa menampung tanggung jawab keluarga.

### 3. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

### 4. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Perikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

### 5. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

## **2.3 Reward**

### **2.3.1 Pengertian Reward**

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sebagai bentuk balasan yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Gaji yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Menurut Dewi & Nasution (2022) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Menurut Kadarisman (2012:122) penghargaan atau *reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena

jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Sedangkan menurut Fauziati & Pradana (2021) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah salah satu bentuk apresiasi organisasi/perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk finansial ataupun non finansial.

### **2.3.2 Tujuan Pemberian *Reward***

Tujuan penghargaan/ *reward* menurut Sedarmayanti (2017:356) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Menarik SDM

Hendaknya setiap penghargaan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan/hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya.

2. Memotivasi SDM

Penghargaan pegawai harus memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.

3. Mengembangkan SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat memberi peluang kepada pegawai untuk berkembang, berkekmbang kemampuan dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.

#### 4. Memuaskan SDM

Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.

#### 5. Memelihara SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat turn over atau keluar dari organisasi rendah.

### 2.3.3 Norma *Reward*

Hubungan antara pekerja dan atasan dapat dikatakan sebagai pertukaran. Pekerja menukarkan waktu dan bakatnya untuk mendapatkan *reward* (Emiyanti *et al.*, 2022). Secara ideal ada empat norma dalam setiap *reward* yang berbeda, yaitu:

1. *Profit maximization* (memaksimalkan keuntungan) Perusahaan yang mencari keuntungan maksimum membayar upah rendah untuk usaha maksimum. Sebaliknya, pekerja yang mencari keuntungan maksimum akan mencari *reward* maksimum.
2. *Equity* (keadilan) Memberikan penghargaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keadilan. *Reward* harus dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kontribusinya.
3. *Equality* (kesamaan) Setiap orang harus mendapat *reward* yang sama. Tanpa memandang perbandingan kontribusi.
4. *Need* (kebutuhan) *Reward* didistribusikan menurut kebutuhan pekerja, tanpa memandang kontribusinya.

### 2.3.4 Indikator *Reward*

Indikator-indikator *reward* atau penghargaan menurut Putih & Nurrachmawan (2021) yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3. Pujian atau Penghargaan

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Promosi

Promosi adalah *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk kenaikan jabatan.

## 6. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

### 2.4 *Punishment*

#### 2.4.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2017:130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Octario (2022) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Sedangkan pendapat lain menyatakan: “*Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Jeffry & Agustina, 2022). Tujuan dari *punishment* ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka tidak membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 2.4.2 Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2017:130) ada beberapa fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku.
2. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

*Punishment* merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negatif dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* Mangkunegara (2017:137), sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).

2. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.

3. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan pelanggar.

#### 4. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

#### 5. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

### 2.4.3 Macam-Macam *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2017:137) *punishment* atau hukuman ini dibagi menjadi dua yaitu:

#### 1. *Punishment* Preventif

*Punishment* preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran atau sebelum terjadinya pelanggaran seperti:

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- b) Anjuran perintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan.
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi ataupun imbalan.

- e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

## 2. *Punishment* Represif

*Punishment* represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran seperti:

- a) Teguran
- b) Pemberhentian tunjangan
- c) Pemberhentian bonus
- d) Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan
- e) Pemutusan hubungan kerja.

### 2.4.4 Indikator *Punishment*

Menurut Latiep *et al.*, (2022) indikator *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

## 2.5 Kinerja

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Susanti *et al.*, 2021). Menurut Busro (2018:88) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sukrispiyanto (2019:15) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan adalah keseluruhan aktivitas dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Ariawan *et al.*, 2022).

Menurut Tambingon *et al.*, (2019) “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama yaitu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah

dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

### 2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Swadiputra *et al.*, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan (Sukrispiyanto, 2019:143). Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai (Prasetya *et al.*, 2022). Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: 1. Faktor Kemampuan (*ability*) 2. Faktor Motivasi (*motivation*).”

#### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau

organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### 2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:88) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Busro, 2018). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Busro, 2018). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan

dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Busro, 2018). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Busro, 2018). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Busro, 2018). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu

diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin & Rusmana (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang”. Nilai signifikansi Karakteristik Individu adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,632 > 2,020$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua diterima, artinya Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan Karena nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $34,254 > 3,226$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Nasution (2022) dengan judul “Pengaruh *Total Quality Management* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB kantor Cabang Sumedang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel *Total Quality Management*

terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan sebesar pada variabel *Total Quality Management* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel *Total Quality Management* yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Putih & Nurrachmawan (2021) dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Profesi Internal, *Assesment*, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Peruri SBU (*Strategic Business Unit*) Produksi Non Uang RI”. Hasil penelitian ini yaitu sertifikasi profesi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian *assesment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua hipotesis yang diusulkan telah terbukti. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel Sertifikasi Profesi Internal dan *Assesment* yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Latiep *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas”.

Dari hasil pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel karakteristik individu yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeffry & Agustina (2022) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Disiplin Kerja pada Lembaga Pekreditan Desa”. Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja pada lembaga pekreditan desa di desa pekraman ketewel. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian dan teknik analisis data yang digunakan berbeda karena penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati *et al.*, (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan dan Etos Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspita *et al.*, (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil korelasi karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $R = 0,627$  hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian

ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziati & Pradana (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Plasa Telkom Daerah Rajawali Bandung”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan, motivasi dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel

gaya kepemimpinan dan motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ekowati (2021) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *Reward* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel karakteristik individu yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisakurohma & Sunuharyo (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Karakteristik Individu secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2020) dengan judul “Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado harus meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan kerja karyawan dalam hal kinerja yang berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon *et al.*, (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti,

yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja dan kompetensi yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing *et al.*, (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi”. Hasil penelitian ini Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 38,3%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 40,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pemberian *reward* dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 50,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu *reward* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel disiplin kerja dan prestasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian terdahulu, selain itu analisis data yang digunakan berbeda yaitu korelasi.

