

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018:136). Menurut Hasibuan (2019:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Bernardin dan Russel (2017:159) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakiti bersama. Dengan demikian kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu iklim organisasi. Luthans (2017:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Menurut Simamora (2018:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Wirawan (2017:45), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi dalam internal organisasi secara berkelanjutan, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja individual maupun organisasional. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, diperoleh suatu kesimpulan yang menyebutkan bahwa Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto, dkk (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Garay, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Imron, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan iklim

organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Purwantoro dan Bagyo (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih dan Helmiatin (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Woru, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu *reward*. Menurut Fahmi (2017:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2017:5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2017:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, diperoleh suatu kesimpulan yang menyebutkan bahwa *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan

perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya

Penelitian yang dilakukan oleh Ajila dan Abiola (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan ekstrinsik dan prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aktar, dkk (2020) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ngwa, dkk (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara sistem penghargaan dan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alansari dan Javed (2021) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara penghargaan dan prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ihedinmah, dkk (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistya, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja

Komitmen karyawan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Komitmen karyawan menurut Kuntjoro (2018:64) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Menurut Zurnali (2017:124), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya

dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Robbins dan Judge (2019:23) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfouz, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syahril, dkk (2022) menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rosita, dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen karyawan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marhayani, dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Megawati, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Makmur (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Dukuh Sari merupakan salah satu destinasi wisata (*Agro Coffee Luwak*) di Desa Tegallalang, di Dukuh Sari Bali wisatawan dapat menikmati kopi luwak sambil menikmati terasering padi yang ada di sana, wisatawan juga dapat melihat hewan dan melihat bagaimana siklus produksi dari kopi luwak tersebut. Selain itu Dukuh Sari Bali juga menyediakan ayunan disebut swing. Swing adalah sebuah ayunan besar dengan konsep tradisional dengan kedua tali diikatkan pada dua buah pohon kelapa yang tumbuh di daerah tebing sekitar hampir 10 meter kemudian karyawan akan mengayunkan ayunan ini dengan sekuat tenaga kemudian wisatawan akan berayun sangat tinggi. Walaupun demikian, pihak Dukuh Sari Bali selalu mengutamakan keselamatan bagi para wisatawan. Adapun fenomena yang terjadi di Dukuh Sari Bali dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Pendapatan Penjualan Pada Dukuh Sari Bali
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Pendapatan (Ribuan Rp.)	Realisasi Pendapatan (Ribuan Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	60	150.000.000	147.500.000	98,4
2	Februari	60	150.000.000	148.780.000	99,2
3	Maret	60	150.000.000	146.580.000	97,7
4	April	60	150.000.000	149.600.000	99,7
5	Mei	60	150.000.000	146.600.000	97,6
6	Juni	60	150.000.000	146.700.000	97,8
7	Juli	60	150.000.000	149.300.000	99,5
8	Agustus	60	150.000.000	147.480.000	98,3
9	September	60	150.000.000	145.590.000	97,0
10	Oktober	60	150.000.000	149.000.000	99,4
11	November	60	150.000.000	140.700.000	93,8
12	Desember	60	150.000.000	139.200.000	92,8
	Jumlah		1.800.000.000	1.757.010.000	

Sumber: Bagian Administrasi Dukuh Sari Bali, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 60 karyawan tahun 2022, ternyata Dukuh Sari Bali tidak dapat memenuhi target pendapatan yang telah ditentukan di mana hanya dapat mencapai 97,6 persen. Target bulanan juga tidak pernah tercapai di mana pencapaian target tertinggi adalah 99,5 persen pada bulan Juli dan terendah 92,8 persen pada bulan November. Hal ini merupakan fenomena penting dalam prestasi kerja, mengingat tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh pendapatan yang optimal. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki prestasi kerja yang tinggi maka organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan. Jika berbicara tentang iklim organisasi, situasi lingkungan organisasi di Dukuh Sari Bali kurang baik diakibatkan aturan kerja yang dibuat oleh pihak atasan Dukuh Sari Bali yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan, fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Aturan Kerja yang Dipatuhi oleh Karyawan Dukuh Sari Bali

No	Peraturan Kerja yang Dipatuhi oleh Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Senin-Jumat kerja 8 jam	60
2	Sabtu dan Minggu kerja 10 jam	60
3	Dalam seminggu karyawan libur 1 hari jika lebih dari 1 hari gaji dipotong	60
4	Tidak boleh menukar hari kerja karyawan	60

Sumber: Bagian Administrasi Dukuh Sari Bali, 2022

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa aturan kerja karyawan pada hari Sabtu dan Minggu mengalami penambahan jam kerja, di mana pada hari Senin sampai dengan Jumat karyawan bekerja selama 8 jam sedangkan Sabtu dan Minggu

karyawan bekerja selama 10 jam kerja. Dalam aturan kerja karyawan bekerja selama 8 jam kerja, tetapi Dukuh Sari Bali menerapkan aturan jam kerja tambahan (*long time*). Terkait dengan penambahan jam kerja karyawan merasa tidak nyaman dengan hal tersebut. Di mana karyawan seharusnya bekerja selama 8 jam. Selain penambahan jam kerja, aturan kerja yang dibuat menambah ketidaknyamanan karyawan terkait peraturan tersebut. Struktur atau alur kerja karyawan Dukuh Sari Bali, kewenangan sepenuhnya dipegang oleh atasannya (Area Manajer). Dengan struktur kerja yang terlalu tinggi (*control* yang diberikan bersifat *authoritarian*) dapat memberikan efek terhadap rendahnya efisiensi kerja menurun. Hal ini dipandang perlu adanya toleransi dari atasan terkait peraturan tersebut.

Mengingat pentingnya seorang karyawan di Dukuh Sari Bali, pihak perusahaan mesti harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini untuk mengantisipasi timbulnya rasa ketidakpastiaan para karyawan, masalah seperti ini dapat diantisipasi dengan berbagai cara, antara lain dengan cara pemberian penghargaan (*reward*) secara adil. Di Dukuh Sari Bali pemberian *reward* berupa insentif di luar gaji karyawan dianggap kurang hal ini dapat dibuktikan pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Pemberian Insentif Bulanan Terhadap Karyawan di Dukuh Sari Bali
Pada Tahun 2022

No	Bulan Pemberian Gaji	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Insentif	Gaji Tetap (Rp.)	Insentif Perbulan (Rp.)
1	Januari	60	43	2.600.000	200.000
2	Februari	60	43	2.600.000	200.000
3	Maret	60	43	2.600.000	200.000
4	April	60	43	2.600.000	200.000
5	Mei	60	43	2.600.000	200.000
6	Juni	60	43	2.600.000	200.000
7	Juli	60	43	2.600.000	200.000
8	Agustus	60	43	2.600.000	200.000
9	September	60	43	2.600.000	200.000
10	Oktober	60	43	2.600.000	200.000
11	November	60	43	2.600.000	200.000
12	Desember	60	43	2.600.000	200.000

Sumber: Bagian Administrasi Dukuh Sari Bali, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, menyatakan pemberian insentif pada karyawan di Dukuh Sari Bali hanya memberikan ke-43 orang karyawan tetap sedangkan 17 karyawan yang belum tetap tidak mendapatkan insentif. Padahal semua karyawan Dukuh Sari mengikuti prosedur kerja *long time*. Hal ini mengakibatkan timbulnya rasa kecemburuan antar karyawan, hal tersebut yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Dalam hal ini diharapkan pihak perusahaan mempertimbangkan hal tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Ada beberapa faktor komitmen karyawan antara lain keinginan tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, keinginan mendapatkan penghargaan, penerimaan nilai organisasi dan penerimaan tujuan organisasi. Setiap karyawan pasti menginginkan tetap menjadi anggota di

perusahaan tersebut, namun di Dukuh Sari ada beberapa karyawan yang belum menjadi karyawan tetap. Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Dukuh Sari yang berjumlah 60 orang, ada 17 karyawan yang belum menjadi karyawan tetap di Dukuh Sari. Hasil wawancara menyatakan bahwa dari 17 orang karyawan yang belum menjadi anggota tetap di Dukuh Sari semua menginginkan menjadi karyawan tetap di sana. Hal tersebut tidak bisa dikabulkan pimpinan Dukuh Sari Bali dikarenakan target penjualan pada tahun 2021 tidak pernah tercapai. Dalam hal ini diharapkan pihak perusahaan mempertimbangkan hal tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Iklim Organisasi, *Reward* dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dukuh Sari Bali.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali?
- 2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali?
- 3) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Dukuh Sari Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai iklim organisasi, *reward*, komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya melalui iklim organisasi, *reward* dan komitmen karyawan.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada Dukuh Sari Bali.

- b. Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel iklim organisasi, reward dan komitmen karyawan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:67) mengungkapkan istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual*

Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2019:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Menurut Bernardin dan Russel (2017:159) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakiti bersama.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019:151). Menurut Badriyah (2018:136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, diperoleh suatu kesimpulan yang menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Pengukuran kualitas didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta efisiensi waktu. Sementara pengukuran

kuantitas didasarkan kepada jumlah unit produk atau jasa yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

2.2.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:95) untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu sebagai berikut:

a) Kualitas.

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan penyelesaian tingkat aktivitas pada waktu yang dinyatakan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dan menaikkan hasil output dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya (komitmen kerja). Dengan kata lain kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2018:151) menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi dari tiga faktor, yaitu:

- a) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c) Tingkat motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang

2.2.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkuprawira (2017:232) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan memiliki beberapa manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik prestasi kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja.

- b) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu dalam mengambil keputusan menentukan tentang siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system merit.

- c) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif misalnya dalam bentuk penghargaan.

d) Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Prestasi kerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali pada karyawan yang bersangkutan.

e) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi kerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

f) Definisi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya prestasi kerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf pada departemen SDM.

g) Ketidakakuratan Informasi

Prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal yang lain dari sistem manajemen personal.

h) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan sebuah pekerjaan yang keliru.

i) Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian prestasi kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan prestasi kerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j) Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan

pekerjaan seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah lainnya.

k) Umpan balik pada Sumber Daya Manusia

Prestasi kerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.3 Iklim Organisasi

2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Luthans (2017:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Menurut Simamora (2018:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Wirawan (2017:45) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi dalam internal organisasi secara berkelanjutan, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja individual maupun organisasional.

Iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi (Gibson, 2018:87).

Menurut Lussier dalam Hariani, dkk (2019) iklim organisasi adalah persepsi

para karyawan mengenai kualitas sekitar lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan dan akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, diperoleh suatu kesimpulan yang menyebutkan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2017:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a) Latihan dan Pengembangan

Yaitu cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan karyawan pada masa sekarang maupun dimasa mendatang.

b) Struktur Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

c) Imbalan Untuk Karyawan

Pemberi balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

d) Keamanan Resiko

Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat kerja.

2.3.3 Indikator Iklim Organisasi

Wirawan (2017:70) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim

organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu :

- a) Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
- b) Standar-standar (*Standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
- c) Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi ‘bos diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d) Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang

menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

- e) Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.
- f) Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya

2.4 Reward

2.4.1 Pengertian *Reward*

Menurut Fahmi (2017:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Siagian (2017:5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan

usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2017:17) yang mengatakan *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:89). *Reward* merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2018:514).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, diperoleh suatu kesimpulan yang menyebutkan bahwa *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Hasibuan (2019:77) konsep pemberian *reward* yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian *reward* kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward*, antara lain sebagai berikut

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b) Kemampuan dan kesediaan organisasi.
- c) Organisasi karyawan.
- d) Produktivitas kerja karyawan.
- e) Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres Pemerintah.
- f) Biaya hidup.
- g) Posisi jabatan karyawan.
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- i) Kondisi perekonomian nasional.
- j) Jenis dan sifat pekerjaan.

2.4.3 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2017:122) terdapat beberapa indikator dari *reward*, yaitu:

- a) Upah

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.

- b) Gaji

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya

dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

c) Insentif

Insentif merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

d) Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.

e) Penghargaan Interpersonal

Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal dan baik sehingga dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.

f) Promosi

Dengan diadakannya promosi bisa dijadikan salah satu bentuk untuk memberikan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang manajer atau karyawan yang mampu dalam meningkatkan kinerja dan juga kemampuannya sehingga dengan hal tersebut dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

2.5 Komitmen Karyawan

2.5.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menurut Kuntjoro (2018:64) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Menurut Zurnali (2017:124), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Robbins dan Judge (2019:23) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Rivai (2018: 89) komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover). Menurut Luthans (2017: 120) komitmen sering dimaknai sebagai hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi, serta kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap perusahaan menurut Kuntjoro (2018:56) adalah sebagai berikut:

- a) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen perusahaan, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen perusahaan yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen perusahaan.
- b) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap perusahaan. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan

komitmen terhadap perusahaan, demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- c) Karakteristik struktural perusahaan, antara lain ukuran perusahaan, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada perusahaan, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan.

2.5.3 Bentuk-bentuk Komitmen Karyawan

Rachmawati (2018:45) ketiga bentuk dari komitmen ini disebut sebagai *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

- a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Menurut definisi tersebut, maka komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi tersebut dengan organisasi.
- b) Komitmen Kontinuen (*Continuance commitment*), Komitmen kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi, yang seringkali diartikan sebagai *calculative commitment*. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinuan yang

kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (*need to*) dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti pensiun, status, senioritas), atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain.

- c) *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*, *Komitmen normatif* adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan *komitmen normatif* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi.

2.5.4 Indikator *Komitmen Karyawan*

Menurut Edison, dkk (2017:78) indikator *komitmen karyawan* sebagai berikut:

- a) *Faktor logis*

Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

- b) *Lingkungan*

Pegawai/karyawan memiliki *komitmen* terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

- c) *Harapan*

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang

terbuka dan transparan.

d) Ikatan emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto, dkk (2019) dengan judul *The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Pegadaian Cabang Bekasi Timur sebanyak 40 orang. Tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah melakukan uji instrumen/angket, uji asumsi klasik dan melakukan pengujian hipotesis. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Pegadaian Cabang Timur Bekasi. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

2. Penelitian yang dilakukan oleh Garay, dkk (2021) dengan judul *Organizational climate and its influence on the work performance of workers*. Dengan pendekatan kuantitatif, dan non-eksperimental, desain korelasional kausal, dengan sampel 80 pekerja dan teknik survei digunakan dan kuesioner digunakan sebagai instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung mempengaruhi prestasi kerja perusahaan Cotton Life. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
3. Penelitian yang dilakukan oleh Imron, dkk (2020) *Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan mengumpulkan data. Setelah data terkumpul, kami mengolah data tersebut dengan menggunakan persamaan struktur pemodelan dengan kompensasi dan iklim organisasi sebagai variabel independen (X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z). Hasilnya menunjukkan iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
4. Penelitian yang dilakukan oleh Purwantoro dan Bagyo (2019) dengan judul *Organizational Citizenship Behavior are able to Improve The Effect of Organizational Climate, Work Motivation and Organizational Justice*

on Employee Performance. Populasi penelitian adalah 50 orang yang dipilih sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat memediasi antar iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi pada prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsih dan Helmiatin (2019) dengan judul *Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka. Dalam penelitian ini, 120 responden adalah pegawai baik di kantor pusat maupun kantor wilayah (UPBJJ-UT) di daerah Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, menggunakan *stratified random probability sampling*. Analisis regresi berganda dan *Smart Partial Least Square (PLS)* digunakan sebagai metode pemeriksaan. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel iklim organisasi terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ajila dan Abiola (2020) dengan judul

Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization. Desain penelitian survey adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Ini melibatkan penggunaan kuesioner yang dirancang sendiri dalam mengumpulkan data dari para responden. Subyek untuk penelitian terdiri dari 100 pekerja Bank Sentral Nigeria, Abuja. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui administrasi kuesioner, data yang dikumpulkan menjadi sasaran statistik yang sesuai analisis menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment* Koefisien. Hasil yang didapatkan dari analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan ekstrinsik dan prestasi kerja, sementara tidak ada hubungan antara imbalan intrinsik dan prestasi kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel iklim *reward* terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

7. Penelitian yang dilakukan oleh Aktar, dkk (2020) dengan judul *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*. Hasilnya diselidiki dalam hal statistik deskriptif diikuti oleh inferensial statistik pada variabel. Sebanyak 200 kuesioner dibagikan kepada karyawan bank umum tersebut dan total 180 karyawan menyelesaikan kuesioner dengan benar. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara semua variabel independen dengan variabel dependen prestasi kerja karyawan dan semua variabel independen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *reward* terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat

8. Penelitian yang dilakukan oleh Ngwa, dkk (2019) dengan judul *Effect of Reward System on Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms in The Litoral Region of Cameroon*. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan sampel sebanyak 538 karyawan yang diambil dari populasi 5146 karyawan dari sepuluh perusahaan manufaktur terpilih di Kamerun Wilayah Litoral. Sampel dipilih dengan menggunakan rumus *Cochran* untuk hingga sampel populasi pada tingkat kepercayaan 95%. Sumber data utama yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Studi tersebut menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara sistem penghargaan dan prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *reward* terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
9. Penelitian yang dilakukan oleh Alansari dan Javed (2021) dengan judul *The Impact of Rewards and Compensation on Employees' Performance*. Populasi sasaran dalam hal ini adalah populasi umum yang membantu generalisasi kesimpulan untuk penelitian. Ada 100 karyawan dan manajer menanggapi kuesioner. Datanya tadi dikumpulkan menggunakan survei seluler yang kemudian disimpan dalam file excel. Data setelah dibersihkan dianalisa menggunakan *Microsoft Excel* berbasis grafik tabel presentasi dan frekuensi. Studi ini menemukan bahwa ada korelasi positif antara penghargaan dan kinerja mereka. Dampak administrasi hadiah pada prestasi kerja dapat sesuai untuk mereka yang mengembangkan inspirasi

mereka. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *reward* terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

10. Penelitian yang dilakukan oleh Ihedinmah, dkk (2019) dengan judul *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*. Kuesioner dirancang dalam skala likert diberikan kepada karyawan bank komersial di Awka Metropolis. Presentasi dan analisis dari kuesioner dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, teknik regresi dan ANOVA dua arah. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *reward* dan prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *reward* terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
11. Penelitian yang dilakukan oleh Mahfouz, dkk (2020) dengan judul *Mediating Role Of Employee Commitment In The Relationship Between Transformational Leadership Style and Employee Performance*. Responden dipilih secara acak dari daftar pekerja konstruksi yang terdaftar di perusahaan konstruksi di Yordania. Studi menggunakan *Structural Equation Modeling* di IBM-SPSS-AMOS 24.0 untuk memodelkan dan memperkirakan hubungan antar konstruk dalam penelitian. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa

variabel komitmen karyawan terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

12. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril, dkk (2022) dengan judul *The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment and Work Experience on Employee Performance in Public Works and Space Planning In Karimun Regency*. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu *stratified random sampling* di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun dengan total 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Dinas Tata Ruang Kabupaten Karimun. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel komitmen karyawan terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
13. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita, dkk (2019) dengan judul *Employee Commitment to Improving Work Performance with Remuneration as a Mediator*. Sasaran populasi adalah PNS Universitas Jambi dengan jumlah sampel 164. Data diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan seluruhnya berupa data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk *Partial Least Square* (PLS), software yang digunakan adalah smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

komitmen karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Komitmen karyawan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja atau dengan kata lain prestasi kerja adalah pengaruh komitmen karyawan. Semakin baik komitmen karyawan, semakin banyak kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel komitmen karyawan terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

14. Penelitian yang dilakukan oleh Marhayani, dkk (2019) dengan judul *Effect of Competence and Employee Commitment to Employee Performance: Job Satisfaction as a Mediator (Study on Watering Office of Aceh Province)*. Kajian dilakukan di Dinas Pengairan Provinsi Aceh (Dinas Pengairan Provinsi Aceh), dengan sampel 149 pegawai. Metode analisis data menggunakan metode SEM yang mengolahnya melalui program AMOS. Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengairan Aceh. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel komitmen karyawan terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian
15. Penelitian yang dilakukan oleh Megawati, dkk (2022) dengan judul *Examining linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance*. Penelitian ini menggunakan data primer dari survei terhadap 221 karyawan sebagai sampel. Data ini dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen

karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *reward* terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian

