

## BAB II

### TINJAUAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai bahan perbandingan dan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian. Selain itu, untuk menghindari adanya kesamaan dalam penelitian pada penulisan ini. Maka dalam kajian pustaka ini, penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tabel 2.1 sebagai berikut :

**Table 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Aziz and Mutmainah, 2020)	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Impilkasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus TKI di Busan Korea)	X1: <i>Reward</i> X2: Budaya Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Statistical Program For Social Science (SPSS)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> memiliki kontribusi (42,8%) untuk mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dibandingkan dengan kontribusi kepuasan kerja (12,5%). Hal ini dikarenakan <i>Reward</i> diberikan dengan tujuan agar karyawan menjadi lebih giat berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai
2	(Aini and Frianto, 2020)	Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian <i>Reward</i> Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan	X: <i>Reward</i> Y: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Structural Equation Modeling (SEM)	Dari hasil nilai data t – statistic penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi <i>Reward</i> yang diberikan kepada karyawan maka tidak akan mempengaruhi

		PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo			kinerja karyawan. Dan , Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi rasa kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3	(Adelia, Pardiman and Millanintyas , 2021)	Pengaruh <i>Reward, Punishment</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan)	X1: <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> X3: <i>Kepuasan Kerja</i> Y: Kinerja Perawat	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat bahwasannya pemberian <i>Reward</i> sesuai dengan kesepakatan . Dan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4	(Salsabila and Ekawaty, 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan	X1: <i>Reward</i> X2: Kepuasan Y: Kinerja Karyawan	Stratified Random Sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh parsial antara <i>Reward</i> (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,1213 atau sebesar 12,13%. Sedangkan pengaruh parsial Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,4672 atau sebesar 46,72%. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji pengujian hipotesis bahwa <i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- |   |                                     |   |  |                                      |   |
|---|-------------------------------------|---|--|--------------------------------------|---|
| 5 | (Aditya, Suryani and Mustika, 2021) | Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar. | X1:Insentif Finansial<br>X2:Kepuasan Kerja<br>Y:Kinerja Karyawan | Deskriptif dan Inferensial           | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar, sedangkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar.   |
| 6 | (Jeni et al., 2020)                 | <i>The Impact of Rewards on Employee Performance : A Study of Commercial Banks in Noakhali Region</i>                 | <i>X: Rewards<br/>Y:Employee Performance</i>                     | <i>Quantitative Research Methods</i> | <i>The sampled respondents kept neutral the bonus (Reward) at regular basis motivates their performance. Bonus plans are very essential part of Reward systems in an organization and job satisfaction for working environment effect their,job satisfaction is an intrinsic Reward and is concerned with the employee's inner state resulting from the value attached to his or her inventiveness at work, convenience of the job, the enrichment and evolvment resulting from accomplishing the job task.</i> |

- 7 (Ngwa et al., 2019) *Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon* X: Reward Y:Employee Performance Operational Conceptual = Research Conceptualization The result finding shows that collective bargaining Reward systems have a significantly positive impact on employee cohesiveness in manufacturing firms. Data for the test of this hypothesis were obtained from responses from the questionnaire. Correlation coefficient was used to test the validity of the impact of collective bargaining Reward system on employee cohesiveness in manufacturing firm that correlation result shows the existence of significant result on the variables.
- 8 (Riyanto, Endri and Herlisha, 2021) *Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction N On Employee Performance : Mediating Role Of Employee Engagement.* X1:Work Motivation X2:Job Satisfaction Y:Employee Performance Convenience Sampling The results of testing the hypothesis of the influence of job satisfaction (H2) on performance shows that job satisfaction does not affect employee performance where the t-statistic value is 1.109 (< 1.96).

- |    |   |   |  |   |   |
|----|---|---|--|---|---|
| 9  | (Ika Levana and Singimin Johannes Lo, 2020) | <i>The Effect Of Leadershi p Behaviour and Reward System On The Employee Performan ce Mediated By Organizati onal Citizenshi p Behaviour Of PT. DANPAC PHARMA</i> | <i>X1: Leadership Behaviour X2:Reward System Y: Organization al Citizenship Behaviour Z:Employee Performance</i> | <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | <i>The result is Reward System has effect to Employee Performance. Reward System has a positive effect on the variable Employee Performance. Reward System variables will affect the variable Employee Performance 55.9%. Therefore, it is very important in the Reward system to motivate employee performance.</i>  |
| 10 | (Egenius, Triatmanto and Natsir, 2020)      | <i>The Effect of Job Satisfactio n on Employee Performan ce Through Loyalty at Credit Union Corporati on of East Kutai District, East Kalimanta n</i>             | <i>X1:Job Satisfaction Y1: Loyalty Y2:Employee Performance</i>   | <i>Path Analysis</i>                      | <i>From the results of the first hypothesis test about the effect of Job Satisfaction on Employee Performance in the table above, the value of the beta coefficient of job satisfaction is 0.364, the t value is 2.657 and the p-value of 0.010 which is less than <math>p \leq 0.5</math>, then these results can be interpreted that job satisfaction has a significant effect on employee performance.</i> |
-

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Reward**

Menurut (Adelia, Pardiman and Millanintyas, 2021), *Reward* merupakan cara atau perangsang untuk menumbuhkan perasaan karyawan terhadap lingkungan kerja sebagai penghargaan atas terciptanya kinerja dan prestasi kerja yang dilakukan.

Menurut (Jeni *et al.*, 2020), *Reward* merupakan bentuk penghargaan sebagai instrumen penting dalam merangsang antusiasme karyawan dengan cara yang positif untuk membangun partisipasi kerja dan juga untuk mencapai tujuan organisasi yang. Pemberian *Reward* juga dianggap sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran karyawan.

Menurut (Prasetyo, 2020), *Reward* atau penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk, uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya dan menumbuhkan perasaan diakui atas prestasi pekerjaan yang dilakukan agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas mereka guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut (Sari, 2019), *Reward* adalah sebuah sistem kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai – nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. *Reward* diberikan kepada karyawan guna memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya beberapa pendapat mengenai *Reward* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* merupakan suatu bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk

menumbuhkan rasa antusias dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan pada perusahaan.

**a. Faktor – Faktor**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian *Reward* Menurut (Nawawi, 2016) :

- 1) Konsistensi Internal, merupakan penetapan pemberian penghargaan yang didasarkan pada perbandingan jenis – jenis pekerjaan didalam perusahaan.
- 2) Kompetensi Eksternal, adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan untuk tetap bekerja diperusahaan.
- 3) Kontribusi Karyawan, merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk pada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 4) Adminstrasi, hal ini dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan antara lain, aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

**b. Indikator *Reward***

Menurut (Kadarisman, 2012) dengan memberikan penghargaan (*Reward*) diharapkan karyawan dapat berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas perusahaan. Indikator-indikator *Reward* ialah sebagai berikut :

1) Upah

Upah merupakan balas jasa kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan. Pembayaran upah dapat diberikan atau dihasilkan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Pemberian

upah akan diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan apa yang telah dihasilkan oleh karyawan.

2) Gaji

Pembayaran gaji berbeda dengan pembayaran upah dimana jumlah gaji yang dibayarkan relatif tetap dibandingkan upah yang jumlahnya relatif berubah-ubah. Pembayaran gaji disesuaikan dengan kedudukan seseorang yang ada pada perusahaan sehingga jumlah gaji yang dibayarkan kepada setiap anggota akan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap tingkat jabatan.

3) Insentif

Insentif merupakan jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Hal ini dapat menjadi motivasi karyawan karena insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau yang mampu menghasilkan produk dan layanan dengan jumlah tinggi.

4) Tunjangan

Tunjangan kepada karyawan merupakan pembayaran jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dimana perusahaan dapat membayar semua atau sebagian dari jumlah tunjangan yang diberikan. Tunjangan diberikan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab karyawan secara sosial.

5) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal diberikan kepada manajer yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya penghargaan ini dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

6) Promosi

Adanya promosi dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk manajer atau karyawan agar mampu

meningkatkan kinerja dan kemampuannya sehingga dapat dipromosikan ke kedudukan yang lebih tinggi.

**c. Tujuan Pemberian *Reward***

Menurut (Wilson, 2012) *Reward* merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu *Reward* diberikan dengan memiliki tujuan sebagai berikut :

1) Mendapatkan karyawan yang cakap

Berbagai perusahaan biasanya mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karena jumlah penawaran yang semakin kecil. Perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Suatu pilihan atau cara bagi beberapa perusahaan adalah dengan menawarkan adanya pemberian penghargaan yang menarik.

2) Mempertahankan karyawan

Setiap karyawan ingin memperoleh kesejahteraan, kebutuhan tersebut dapat diperoleh dari perusahaan tempatnya bekerja. Tidak sedikit suatu perusahaan merekrut karyawan dari perusahaan lain dengan alasan dan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan tentu harus mempertahankan dan memperbaiki sistem administrasi dalam memberi *Reward* kepada karyawan.

3) Meningkatkan Produktivitas

Sistem pemberian *Reward* akan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Produktivitas kinerja karyawan merupakan suatu variable yang sering dicari faktor pengaruhnya. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *Reward* memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### 4) Sasaran Strategi.

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan hal yang baik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, perusahaan membutuhkan tenaga – tenaga kerja yang terbaik dan untuk memperoleh hal tersebut perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar pula. Salah satu strategi yang digunakan hampir setiap perusahaan adalah memperbaiki sistem dalam memberikan penghargaan kepada karyawan.

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut (Lijan, 2016), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal hal yang ada di luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Menurut (Riyanto, Endri and Herlisha, 2021) Kepuasan kerja merupakan refleksi dari persepsi karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan dan peran yang diberikan kepada karyawan. Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja yang baik dan iklim organisasi yang mendukung akan menentukan kelangsungan kinerja karyawan.

Menurut (Huda, 2020) Kepuasan kerja adalah sesuatu yang membuat orang – orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Hal – hal yang membuat karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga dan kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja tersebut memenuhi atau melebihi harapan seseorang.

Menurut (Busro Muhammad, 2018) Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan mengenai hasil yang dihadapkan oleh

ekspektasi mereka. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, maka pekerja tersebut juga akan merasa tidak puas dan sebaliknya jika pekerja merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan tinggi.

Dengan adanya beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dan perasaan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya dengan perasaan yang baik dalam mengerjakan dan menghasilkan pekerjaan, maka biasanya karyawan akan merasakan kepuasan pada hal tersebut.

#### **a. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg dalam (Busro Muhammad, 2018) berpendapat bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor faktor tersebut antara lain :

- 1) Faktor Psikologis, Faktor ini berhubungan dengan kesehatan jiwa karyawan, diantaranya seperti :
  - a) Minat dalam melakukan pekerjaan
  - b) Ketentraman dalam bekerja
  - c) Sikap terhadap kerja
  - d) Bakat dan Keterampilan
- 2) Faktor Sosial. Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial karyawan di dalam perusahaan, diantaranya seperti :
  - a) Interaksi sesama karyawan.
  - b) Interaksi karyawan dengan atasan.
  - c) Interaksi karyawan dengan karyawan lain yang berbeda bidang atau jenis pekerjaannya.

- 3) Faktor Fisik. Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan pada perusahaan, diantaranya sebagai berikut :
  - a) Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
  - b) Pengaturan waktu bekerja dan waktu istirahat.
  - c) Perlengkapan kerja.
  - d) Keadaan ruangan, suhu, penerangan ataupun pertukaran udara
  - e) Kondisi kesehatan karyawan, umur dan lain sebagainya.
- 4) Faktor Finansial. Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan , diantaranya sebagai berikut :
  - a) Sistem pemberian dan besarnya nilai gaji.
  - b) Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
  - c) Berbagai tunjangan atau fasilitas yang diberikan.
  - d) Promosi dan sebagainya.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Priansa, 2016) Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator-indikator diantaranya sebagai berikut :

##### 1) Gaji/Upah

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji atau upah yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji atau upah ini mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dijalankan.

##### 2) Promosi.

Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Karyawan akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau hanya diperuntukan bagi sebagian orang saja.

3) Supervisi (Hubungan dengan atasan).

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan mendengar pendapat dari bawahan.

4) Tunjangan tambahan.

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi atau perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sama, seperti memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga setiap karyawan.

5) Penghargaan.

Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya. Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Biasanya perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang dimiliki karyawan dan atas tugas serta tanggung jawab karyawan.

6) Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan mematuhi peraturan kerja perusahaan.

7) Rekan Kerja.

Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8) Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesemoatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan, seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau pekerjaan yang menantang.

9) Komunikasi.

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar, karyawan dapat lebih memahami tugas dan segala sesuatu mengenai pekerjaannya, seperti komunikasi antar karyawan atau jika karyawan yang bekerja pada bidang – bidang tertentu yang akan berkomunikasi dengan *customer*.

### 3. Kinerja

Menurut (Busro Muhammad, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau karyawan baik secara individu maupun kelompok pada suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang bersangkutan dengan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi permasalahan sesuai batas waktu yang diberikan secara resmi.

Menurut (Prasetyo, 2020) Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan diukur selama periode tertentu/ dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

di dalam perusahaan yang dimana hasil atau prestasi kerja tersebut ditunjukkan buktinya secara tepat dan dapat diukur.

Menurut (Huseno, 2016) Kinerja Karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan baik dengan kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut (Ngwa *et al.*, 2019) Kinerja Karyawan adalah sebuah hasil dalam menyelesaikan tugas secara individu atau bukan individu yang telah ditetapkan dan diukur oleh perusahaan, kinerja memerlukan standar yang telah ditentukan dan dapat diterima secara efisien dan efektif oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, kinerja juga merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan.

**a. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Sari, 2019) adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian,

Kedua hal tersebut merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan.

3) Rancangan kerja,

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang disusun oleh karyawan guna memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai tujuannya.

4) Kepribadian.

Kepribadian merupakan karakter atau sikap yang dimiliki seseorang karyawan. Karakter dan sikap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan hasil kerja.

5) Motivasi kerja,

Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan semangat.

6) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Dan pemimpin yang memiliki hal positif dalam mengatur dan memberikan perintah kepada karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

7) Budaya organisasi

Budaya pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

8) Kepuasan kerja,

Kepuasan dalam kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang karyawan sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan yang dimilikinya.

9) Lingkungan kerja,

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout,

sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10) Loyalitas,

Sikap Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

**b. Indikator Kinerja**

Menurut (Wilson, 2012) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang digunakan, yaitu :

1) Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbea sehingga menuntut karyawan harus memenuhi hal tersebut baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan beberapa syarat pada suatu pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan beberapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan hasil dari suatu pekerjaan sesuai kualitas yang disyaratkan pada suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan mempunyai kinerja baik apabila memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kualitas pada pekerjaan tersebut.

### 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, dalam jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan waktu yang tepat, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian ternyata tidak selesai dengan tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### 4) Kehadiran.

Dalam suatu perusahaan dan jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### 5) Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh individu atau satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## c. **Penilaian Kinerja**

Menurut (Wilson, 2012) terdapat tiga jenis kriteria dalam melakukan penilaian terhadap kinerja, antara lain :

### 1) Kriteria berdasarakan sifat.

Kriteria ini berpusat pada karakteristik pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Sebaiknya, penilaian kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan, korelasi antara karakteristik karyawan dengan kinerja seringkali lemah.

2) Kriteria berdasarkan perilaku.

Kriteria ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dijalankan oleh karyawan dengan baik. Perusahaan biasanya perlu untuk membuat daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan oleh karyawan dan pada perusahaan dalam bidang industri perilaku-perilaku tersebut dapat diukur oleh para konsumen.

3) Kriteria berdasarkan hasil.

Jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan karyawan. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterapkan. Mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan lain.

## **C. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam mencapai tujuan, suatu perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan tinggi. Setiap perusahaan perlu memikirkan dan memilih faktor atau cara apa yang akan digunakan untuk bisa mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. *Reward* merupakan salah satu faktor yang digunakan perusahaan untuk dapat memelihara dan mendorong para karyawan agar lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan memberikan suatu penghargaan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dihasilkan tersebut dihargai oleh perusahaan dan hal itu dapat memicu karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan apa yang sudah menjadi tugasnya.

Menurut (Jeni *et al.*, 2020) Penerapan pada pemberian *Reward* dapat dilakukan dan dikelola oleh perusahaan sebagai sistem memberikan imbalan atas usaha dan kerja keras karyawan. Dalam hal ini memberikan imbalan atau *Reward* , perusahaan juga harus melihat bagaimana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. *Reward* cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan, karena memberikan *Reward* dilihat dari kinerja yang mereka berikan dan dengan *Reward* itu juga dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik dan semangat lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian (Jeni *et al.*, 2020), memiliki hasil penelitian bahwa *Reward* dalam bentuk bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pemberian bonus tersebut dinilai penting dalam sistem pemberian *Reward* pada perusahaan karena dapat mempengaruhi lingkungan dan tingkat semangat kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada saat bekerja, karyawan tidak hanya sekedar bekerja tetapi karyawan akan menghadapi berbagai hal juga seperti lingkungan kerja, rekan kerja dan lain sebagainya. Seseorang akan memiliki peningkatan kinerja jika ada dorongan dalam dirinya untuk dapat memberikan harapan dan hasil yang memuaskan, yang artinya pada saat karyawan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka mereka akan merasa senang dan terus melatih diri agar dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kepuasan kerja merupakan elemen penting, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, rasa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya jika seseorang individu tidak memiliki kepuasan dari hal pekerjaannya maka akan menghambat proses dan tingkat kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan apabila faktor – faktor seperti rekan kerja, proses kerja, tantangan kerja, waktu kerja, imbalan hasil kerja sesuai dan berjalan dengan baik.

Pada penelitian (Aini and Frianto, 2020) memiliki hasil bawah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berasal dari pengamatan secara langsung yang menunjukkan karyawan sangat terbantu dengan adanya rekan kerja yang dapat saling membantu satu sama lain dan hal itu memberikan semangat dan meningkatkan kinerja para karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

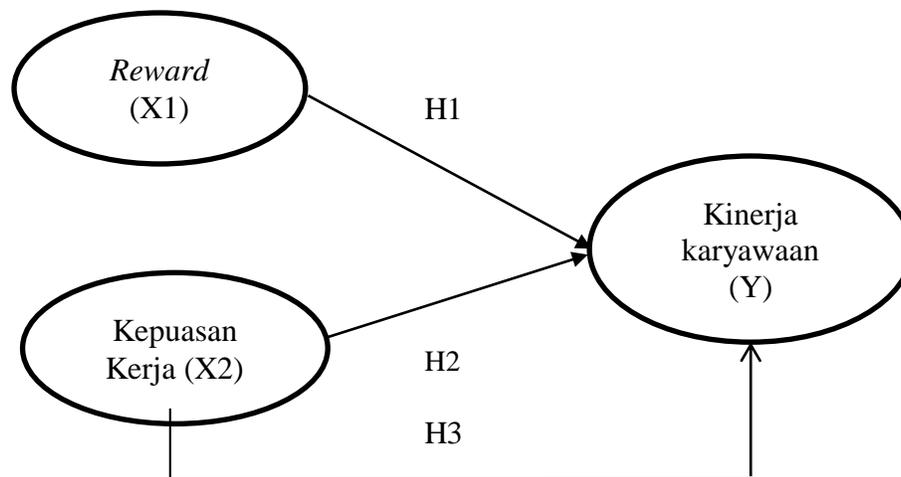
Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan diantaranya memberikan sebuah penghargaan (*Reward*) dan melihat bagaimana kepuasan kerja karyawannya. Memberikan suatu penghargaan kepada karyawan terhadap kinerja dan apresiasinya kepada perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mereka akan lebih giat dalam bekerja. Dan, dalam melihat kepuasan kerja pada karyawan terdapat beberapa indikator seperti jenis pekerjaan, upah dan rekan kerja yang baik dapat memberikan rasa senang, percaya diri dan puas kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pada penelitian (Salsabila and Ekawaty, 2021) terdapat pengaruh antara *Reward* (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,1213 atau sebesar 12,13%. Sedangkan pengaruh Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu

sebesar 0,4672 atau sebesar 46,72%. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji pengujian hipotesis bahwa Sistem *Reward* dan Kepuasan Kerja masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan dari hasil uji tersebut pengaruh kepuasan kerja memiliki hasil sebesar 46,72 % yang mana lebih tinggi dari hasil uji pada pengaruh *Reward*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

#### D. Kerangka Pikir

Dari hasil uraian teori dan kajian pustaka diatas , maka skema kerangka pikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Pikir diatas dapat disimpulkan bahwa dugaan sementara atau Hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>** : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samarinda

**H<sub>2</sub>** : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samarinda

**H<sub>3</sub>** : Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samarinda