



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA



Hak cipta dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2012), manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai jadwal. Sedangkan menurut Terry (2012) manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Menurut Dessler (2005), manajemen sumberdaya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Kebijakan dan praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Menurut Amstrong (2009), praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang kerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.

Menurut Veithzal (2009), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manager (mengelola) sumber daya manusia.

2. Manajemen Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 2012:155). Menurut buku Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



untuk mencapai produktivitas yang tinggi buku Mangkuprawira (2011).

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Kompensasi dalam bentuk insentif ini mempunyai kaitan yang erat dan bersifat langsung kepada tenaga kerja karena dapat diukur dan dipantau serta dievaluasi sehingga insentif dapat diterima seketika itu juga apabila mencapai sasaran dan target tanpa ada tuntutan atau syarat yang lebih jauh. Jadi, insentif diberikan mutlak berguna dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja menurut buku Dr. Siti Mujanah (2019) .

b. Komponen-komponen Kompensasi

Bentuk kompensasi yang paling sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah berupa finansial (moneter). Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi secara finansial (moneter) yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah yang paling mudah dan sederhana. Yang membedakan hanya terletak pada kapan waktu pemberian kompensasi tersebut dilakukan. Terkadang bisa secara langsung diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu penggajian atau pengupahan, ataupun secara tidak langsung (tertunda), dimana karyawan menerima kompensasi berdasarkan pencapaian target atau prestasi tertentu menurut buku Mujanah (2019:18).

Kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi secara finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan biaya tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham). Dan kompensasi finansial tidak langsung berupa: program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Sedangkan kompensasi non-finansial juga dibagi menjadi dua kategori yaitu. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Dan lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman Mujanah (2019:18-19).

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Mujanah (2019:20-21) jenis kompensasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Langsung. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu:
 - a) Kompensasi langsung berupa pembayaran gaji (*salary*) diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Dan upah (*wages*) biasanya adalah pemberian kompensasi secara langsung yang diberikan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima.
 - b) Insentif (*Incentive*) merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi tidak langsung terbagi menjadi dua bagian, yaitu :



- a) Tunjangan (*Benefit*) merupakan kompensasi secara finansial dan non-finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah misalnya: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pension dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- b) Fasilitas (*Facility*) merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung non-finansial diluar gaji atau upah misalnya: tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan pinjaman (cicilan) motor, mobil dan rumah pribadi.

3. Reward

a. Pengertian Reward

Penghargaan dapat digambarkan sebagai imbalan atau perbedaan yang diberikan oleh organisasi kepada anggota staf sehubungan dengan ketidakseimbangan layanan, layanan, atau tantangan yang dihadapi oleh anggota staf (Akafo 2015). *Reward* adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan (Sopiah dan Sangadji ,2018:358). *Reward* adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual (Sinambela and Sinambela 2019:448)

Penghargaan adalah salah satu instrumen kontrol utama yang digunakan bisnis untuk mendorong staf mencapai tujuan organisasi daripada tujuan pribadi dan untuk berperilaku dengan cara yang disukai perusahaan daripada apa yang menurut mereka menyenangkan, klaim Mulyadi and Setiawan (2001). Menggambar dari interpretasi tersebut di atas, dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

disimpulkan bahwa sistem *reward* adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

b. Jenis – Jenis *Reward*

Jenis *reward* dibagi menjadi dua menurut Sinambela dan Sinambela (2019:448) sebagai berikut:

1) Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi yang memuaskan dasar untuk survival dan *security*, kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada disekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.

2) Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik yaitu, pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan itu, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial.

c. Indikator – indikator *Reward*

Berikut indikator *reward* menurut Saputra (2017):

1) Upah

Upah merupakan balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Gaji

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Suatu bentuk pembayaran berkala oleh seorang manajer kepada karyawannya yang diatur dalam kontrak kerja.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan hubungan kerja yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pegawai dalam melakukan kinerja guna memperlancar atau mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkan.

4) Reward Interpersonal

Sering disebut sebagai imbalan antarpribadi, manajer setara dengan kekuasaan untuk menetapkan imbalan antarpribadi, seperti status dan pengakuan.

5) Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Berdasarkan kajian Rike (2020: 14), yang menetapkan bahwa ada beberapa tanda *reward* atau hadiah, berikut penjelasannya :

- 1) Gaji dan upah adalah tunjangan pokok yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya dalam bentuk barang-barang sesuai dengan perjanjian kerja di awal dan selama mereka bekerja.
- 2) Tunjangan Karyawan: Bonus atau kenaikan gaji diberikan kepada anggota staf yang mencapai lebih banyak tujuan atau menunjukkan lebih banyak kemampuan untuk organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 3) Penghargaan Intrapersonal adalah tanda terima kasih yang diberikan perusahaan kepada anggota stafnya dalam bentuk hadiah, tamasya ke luar kota, atau piagam.
- 4) Promosi Posisi: Ini adalah saat organisasi mengangkat seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi daripada sebelumnya untuk menunjukkan bahwa ia mempercayai personel yang dipilih untuk menangani tugas dan tanggung jawab di tingkat yang lebih tinggi.

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Reward

Berdasarkan Winda Sri Astuti dkk. (2018), strategi *reward* harus mempertimbangkan empat faktor berikut :

- 1) Salah satu cara untuk menentukan konsistensi internal dalam kompensasi adalah membandingkan berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.
- 2) Penilaian kompetensi eksternal penting untuk menentukan tingkat upah yang sesuai yang menjaga daya saing perusahaan atas bisnis lain, sehingga memungkinkannya mempertahankan personel yang sangat terampil dan berkualitas.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya *reward* yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 4) Kriteria keempat perusahaan untuk menilai keterampilan yang memberikan penghargaan adalah administrasi, yang meliputi masalah komunikasi, perencanaan, uang yang tersedia, dan penilaian.

e. Tujuan Reward

Menurut komunikasi Morgan, penghargaan tersebut memiliki banyak tujuan (2019:21):

- 1) Memberikan pekerja lebih banyak motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka lebih efektif.
- 2) Menumbuhkan pola pikir yang berdaya saing tinggi dan jiwa sportivitas dalam berkompetisi.
- 3) Tawarkan bantuan dan motivasi kepada anggota staf untuk membantu mereka memajukan karir mereka dan berhasil di tempat kerja.
- 4) Mendorong anggota staf untuk mengambil lebih banyak inisiatif saat melakukan pekerjaan mereka.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:88).

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson (2006). Sedangkan menurut Dessler (2005:41) kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sinambela and Sinambela (2019:14) berpendapat bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan dari beberapa ahli yang mengartikannya sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya kinerja dapat diartikan dalam banyak hal salah satunya yang sudah diuraikan diatas dalam berbagai pengartian setiap ahlinya.

b. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Performa tidak akan terjadi begitu saja. Dengan kata lain, Amstrong (2009) berpendapat bahwa sejumlah faktor mempengaruhi kinerja. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factors* (faktor individu). Karakteristik individu seperti pengetahuan, dorongan, dedikasi, dll.
- 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Tingkat arahan dan dukungan yang ditawarkan oleh manajer, penyelia, atau pemimpin kelompok kerja merupakan elemen penting dari pertimbangan kepemimpinan.
- 3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Tingkat bantuan yang ditawarkan rekan kerja terkait dengan komponen kelompok/mitra kerja.
- 4) *System factors* (faktor sistem). Variabel sistem menjaga prosedur, teknik, dan fasilitas kerja organisasi saat ini.



- 5) *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasional, seperti lingkungan dalam dan luar ruangan, yang berhubungan dengan tekanan dan perubahan lingkungan.

Selain itu menurut Afandi (2018), menjelaskan variabel yang memengaruhi kinerja dan bagaimana pengaruhnya :

- 1) Kemampuan, karakter, dan semangat dalam tugas.
- 2) Tingkat penerimaan dan pemahaman karyawan tentang tanggung jawab yang diberikan kepadanya, atau tingkat kejelasannya.
- 3) Tingkat motivasi kerja dan kesiapan anggota staf untuk meningkatkan output.
- 4) Kompetensi, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan keterampilan, informasi, dan sikap yang menjadi standar untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, yaitu hal-hal yang disediakan oleh usaha untuk membantu pekerja dalam pekerjaannya.
- 6) Budaya kerja: kebiasaan yang dipraktikkan secara konsisten dalam organisasi.
- 7) *Leadership*, atau pola pikir kepemimpinan untuk mengatur dan mengawasi staf.
- 8) Disiplin kerja, sikap hormat, dan kepatuhan terhadap semua peraturan organisasi yang berlaku,

c. Indikator-Indikator Kinerja

Lima indikator digunakan oleh Robbins (2016) untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan secara individu :

- 1) Kualitas kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

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

3) Ketepatan waktu

Jenis pengukuran kuantitatif unik yang disebut pengukuran ketepatan waktu menilai seberapa cepat suatu kegiatan harus diselesaikan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Sejauh mana seorang karyawan mampu melakukan tugas pekerjaannya dikenal sebagai kemandiriannya.

Selain itu, Afandi dalam Nurfitriani (2022) menjabarkan indikator kinerja staf sebagai berikut :

1) Jumlah tenaga kerja, yang terdiri dari semua unit pengukuran yang terkait dengan jumlah tenaga kerja yang numerik atau sebanding.

2) Kaliber hasil kerja, yang mencakup setiap metrik yang berkaitan dengan kaliber atau kaliber hasil kerja yang memiliki nilai numerik atau bentuk numerik lain yang sebanding.

3) Efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan yaitu penggunaan sumber daya yang beragam secara bijaksana dan ekonomis.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

- 4) Disiplin tempat kerja, atau mengikuti aturan dan hukum yang relevan dengan organisasi.
- 5) Inisiatif, atau kapasitas untuk mengambil keputusan dan bertindak secara moral atas inisiatif sendiri, termasuk menentukan apa yang harus dilakukan sehubungan dengan situasi yang ada.
- 6) Ketepatan: mengacu pada seberapa tepat ukuran pekerjaan dalam menentukan apakah pekerjaan telah mencapai tujuannya atau tidak.
- 7) Kepemimpinan, yaitu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau mencontohkan dirinya kepada para pengikutnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kualitas manusia yang cukup adalah kejujuran.
- 8) Kreativitas, yang merupakan proses mental yang mencakup memunculkan ide, dan kejujuran, yang merupakan kualitas manusia yang sangat sulit untuk digambarkan.

d. Evaluasi dan Penilaian Kerja Karyawan

Penilaian kinerja, atau pemeriksaan khusus dan formal atas kinerja pekerjaan seorang karyawan untuk memastikan kemanjurannya, merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Tindakan ini dimaksudkan untuk membantu manajer mengevaluasi apakah mereka telah mempekerjakan dan memilih kandidat terbaik untuk posisi, berfungsi sebagai tolak ukur untuk evaluasi proses perekrutan dan seleksi yang lebih akurat, dan untuk memberikan panduan untuk pelatihan, pengembangan, dan kompensasi yang efisien. (Fauzi et al., 2021).

Evaluasi kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi dinamika perkembangan organisasi secara umum karena memberikan informasi yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

akurat tentang keadaan seputar kinerja karyawan (Dirhamsyah, 2021). Menurut Sagala, Jauvani (2018), ada dua faktor utama yang dipertimbangkan organisasi saat menilai kinerja karyawan. Pertama, manajer memerlukan penilaian yang tidak bias terhadap kinerja karyawan masa lalu untuk menggunakannya sebagai informasi saat membuat keputusan tentang sumber daya manusia. Kedua, manajer membutuhkan alat untuk peningkatan kinerja, perencanaan pekerjaan, dan pengembangan karir.

e. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Menurut Nur (2019: 35), ada tiga bentuk kinerja operasional yang berbeda yang dapat diidentifikasi dalam suatu organisasi. Jenis kinerja ini secara luas dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Kinerja Operasional (*Operation Performance*), kinerja yang mencakup sejumlah aspek penting di dalamnya dan cenderung lebih abstrak dan luas.
- 2) Kinerja Administratif (*Administrative Performance*), Kinerja yang mengikuti aturan kerja normal dan melibatkan ketelitian antara orang dan kelompok dikenal sebagai kinerja administratif.
- 3) Kinerja Strategik (*Strategic Performance*), Strategi kinerja adalah metode kerja yang mengelola proses untuk mencapai tujuan dengan cara yang lebih efisien, sukses, dan tepat waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk mendapatkan referensi dan perbandingan. Penelitian terdahulu yang tercantum pada Tabel 2.1 yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dina Wulan, Sari (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian <i>Reward</i> Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekspedisi Sicepat Ekspres, <i>eprints.mercubuana-yogya.ac.id</i>	Strategi penelitian menggunakan teknik kuantitatif. Sumber data utama yang digunakan adalah data primer. 105 sampel pekerja Ekspedisi Sicepat Ekspres dijadikan sampel penelitian. Alat untuk regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data.	Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan dengan penghargaan dan insentif, serta antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan penghargaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.
2	Azalia Nurushobakh (2017) Pengaruh Pemberian Insentif Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan, JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) <i>ejournal.uniska-kediri.ac.id</i>	Dengan menggunakan responden penelitian (total sampling), seluruh populasi yang berjumlah tiga puluh karyawan dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel, dan data dikumpulkan melalui get atau kuesioner.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki dampak menguntungkan yang patut diperhatikan terhadap kinerja pegawai, dan pemberian penghargaan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Temuan uji F menunjukkan bahwa terdapat dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan ketika hadiah dan insentif diberikan secara bersamaan.
3	Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha dan Vicky F Sanjaya (2021) Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)	Penelitian ini menggunakan 49 responden penelitian yang di ambil sebagai sampel melalui metode purposive sampling. Teknik penggunaan data menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukan bahwa reward berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi, dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Citra Adityarini (2022)	Metode yang digunakan dalam pengumpulan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward tidak berpengaruh terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho dan Dede Jajang Suyaman (2021) Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara, Literate; Jurnal Ilmiah 2021 – jurnal.syntaxliterate.co.id	adalah incidental sampling dimana yang menjadi responden adalah yang bersedia untuk mengisi kuesione Metode analisis data dengan regresi linier berganda Melalui pengambilan sampel saturasi, seluruh tenaga kerja, atau 54 orang, diambil sampelnya. Kuesioner didistribusikan sebagai bagian dari penelitian, dan skala numerik dengan tingkat pengukuran ordinal digunakan.	kinerja karyawan (Y). Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hasil uji t adalah variabel <i>reward</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan perbandingan nilai sebesar $3,448 > 1,675$. dan variabel <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan perbandingan nilai sebesar $11,191 > 1,675$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel <i>reward</i> terhadap variabel kinerja dan <i>punishment</i> secara simultan dari nilai F hitung sebesar 9677,706 dan nilai F table sebesar 3,17.
	Muhammad Zakariah (2021) Pengaruh pemberian <i>reward</i> terhadap kinerja pegawai dengan tingkat Pendidikan sebagai variabel intervening pada kantor Pengadilan Agama Sungguminasa. Repository.uin-alauddin.ac.id	Penelitian ini termasuk dalam judul penelitian kuantitatif. Strategi pengambilan sampel penelitian ini adalah full sampling, artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi secara keseluruhan. Dalam sampel, ada sembilan puluh responden.	Hasil penelitian memperjelas bahwa meskipun memberikan insentif sangat meningkatkan kinerja karyawan, tidak ada hubungan yang jelas antara pencapaian pendidikan dan kinerja, juga tidak ada penghargaan yang berpengaruh pada kinerja di tingkat pendidikan apa pun.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2.1, faktor *reward*, variabel kinerja karyawan, metodologi penelitian kuantitatif, metodologi pengukuran data, dan objek yang sama semuanya

ditemukan memiliki kesamaan oleh para peneliti. Sementara itu, penggabungan variabel independen, strategi pengambilan sampel, dan pengambilan sampel populasi membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

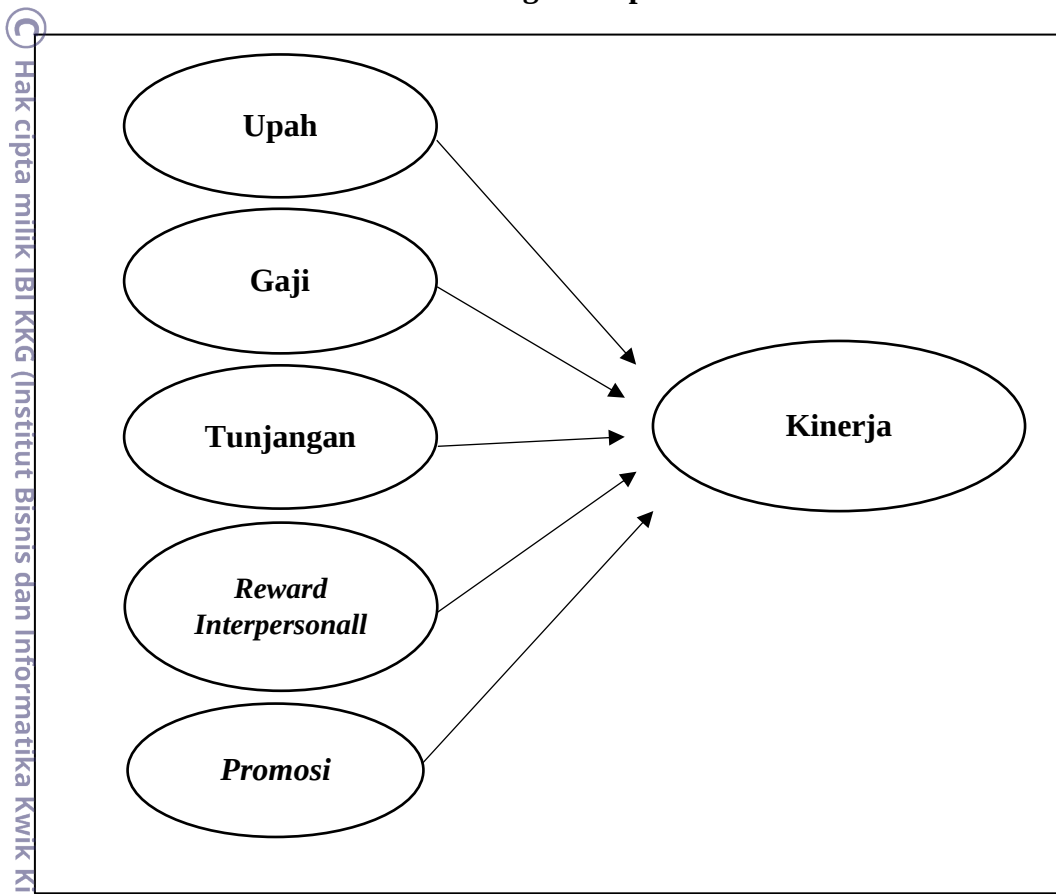
1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

Reward digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan daripada tujuan pribadi serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan daripada perilaku yang disukai karyawan secara pribadi. *Reward* dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, *reward* sangat erat kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, termasuk di industry retail (Permatatiwi, 2019).

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sari (2021) selain itu menurut Ramadanita, Nugroho, and Suyaman (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Adityarini (2022) reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Sumber diolah 2023

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online Palem Store*
- H2 : Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online Palem Store*
- H3 : Tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online Palem Store*
- H4 : *Reward Interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online Palem Store*

H5 : Promosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online*

PalemStore

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

