

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM

berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (dibandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya

yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material)dan lain-lain.

2. Pengertian manajemen personalia

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008: 1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Gulick dalam Wijayanti (2008) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Schein (2008) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Terry (2005) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer.

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan,

menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Manajemen terdiri dari berbagai unsur, yakni man, money, method, machine, market, material dan information.

- 1) Man : Sumber daya manusia;
- 2) Money : Uang yang diperlukan untuk mencapai tujuan;
- 3) Method : Cara atau sistem untuk mencapai tujuan;
- 4) Machine : Mesin atau alat untuk berproduksi;
- 5) Material : Bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan;
- 6) Market : Pasaran atau tempat untuk melemparkan hasil produksi;
- 7) Information : Hal-hal yang dapat membantu untuk mencapai tujuan.

3. Variabel Lingkungan Kerja

a. Pengertian Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Sihalohe dan Siregar (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi

meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87). Sedangkan menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan

dalam mengefesiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi evektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57), Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan Kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan.

Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi

karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan di perusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan asset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni

tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yang memadai antaralain terbagi menjadi beberapa yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawaham atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan

bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013). Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betas bekerja di perusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi asset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

4. Variabel *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields 2016). Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*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, (Satrohadiwiry, 2010).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (1999) dalam Maulidiyah (2017), yaitu :

1. Konsistensi Internal (*Internal Consistency*)

Ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.

2. Kompetisi atau Pesaingan Eksternal (*External Competitiveness*)

Membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang

diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.

3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*)

Dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.

4. Administrasi (*Administration*)

Merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan.

Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan (*reward*) (Kadir dkk., 2017), namun terdapat faktor lainnya yaitu hukuman atau sanksi (*punishment*). Hukuman (*punishment*) merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

c. Dimensi dan Indikator *Reward*

Menurut Dr. Vladimir (1967) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu:

1. Upah seseorang

Karyawan dikompensasi dengan gaji atas kontribusinya terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Gaji biasanya mengacu pada tingkat

kompensasi mingguan, bulanan, atau tahunan, terlepas dari berapa jam kerja.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah upaya perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan agar lebih antusias dan bekerja dengan baik.

3. Pujian

Pujian adalah bentuk ucapan terima kasih yang bersifat non-materi. Karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya biasanya menerima pujian dari atasannya sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi mereka.

4. Cuti

Pemberi kerja memberikan cuti kepada karyawannya untuk berbagai alasan.

5. Variabel *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Menurut Sardiman (2011), hukuman atau sanksi (*punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Penjelasan lainnya seperti dikemukakan Mangkunegara (2013) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena;

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan,
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas,
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

c. Dimensi dan Indikator *Punishment*

Menurut Irawanti (2016) *Punishment* adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan ditentukan. Indikator *punishment* adalah sebagai berikut:

1. Teguran

Teguran adalah usaha untuk memperingatkan seseorang agar sadar dengan apa yang telah dilakukannya sehingga kembali ke jalan yang benar.

2. Peringatan

Peringatan adalah nasihat (teguran dan sebagainya) untuk memperingatkan.

3. Sanksi

Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan.

6. Variabel Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Wirawan (2009). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangung (2012) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan Kuantitas pekerjaan

Melakukan pekerjaan sesuai operation manual dan melakukan pekerjaan inspection manual.

2. Kuantitas pekerjaan

Melakukan pekerjaan sesuai target.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, kehadiran, datang tepat waktu, bekerja sesuai jam kerja.

4. Kemampuan kerja

Memberi saran pada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009), Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu factor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan factor bawaan dari lahir dan factor yang diperoleh ketika ia berkembang. Factor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Factor-faktor diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etor kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Factor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan competitor.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, hal ini dikemukakan Mathis dan Jakson (2012:382). Pentingnya melakukan penilaian kinerja kepada karyawan agar pimpinan mengetahui seberapa besarnya kemampuan karyawan tersebut besarnya kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam penempatan karyawan didalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan dalam pemberian kenaikan upah sehingga memberikan keadilan bagi karyawan. Dengan mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang berada dibawah standar yang ditetapkan, maka pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan agar mau lebih giat lagi untuk belajar agar untuk memperbaiki diri.

Penilaian kinerja didalam sebuah perusahaan memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

1. Atasan langsung

Atasan langsung paling cepat terlibat dalam melakukan penilaian kinerja bawahan dan jika karyawan memiliki kinerja yang kurang baik maka atasan langsung sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawahnya. Sukses atau tidaknya pekerjaan itu, seorang pemimpinlah yang harus bertanggung jawab akan pekerjaan bawahan.

2. Rekan kerja

Perlunya saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan. Selain itu, saling melakukan penilaian kerja antara rekan kerja yang satu dengan yang lain dapat mengharmonisasikan terselesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

3. Pengevaluasian diri sendiri

Karyawan yang mengevaluasi diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut sehingga jika terjadi kekurangan didalam diri sendiri dapat sebagai motivasi agar mau memperbaiki diri.

4. Bawahan langsung

Penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menempatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atas

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh faktor Lingkungan kerja dan faktor *Reward*, faktor *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Vale Indonesia Sorowawko Luwu Timur belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga ini merupakan pertama, namun variabel – variabel yang digunakan diadaptasi dari beberapa jurnal dan Skripsi yang ada. Adapun beberapa jurnal yang menjadi basis penelitian ini diantaranya ialah:

1. Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Telur Bayur Padang. Penelitian ini ditulis oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan pada tahun 2019, penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian ini ditulis oleh Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar pada tahun 2020, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.
3. Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini ditulis oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin & Susenohadi Purnomo pada tahun 2018, penelitian ini menggunakan pendekatan *Causality Research* dengan hasil menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. Penelitian ini ditulis oleh Ahmad Gunawan pada tahun 2023, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif dengan hasil *reward* berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe sedangkan *Punishment*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe.

5. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini ditulis oleh Martinus Febryanto Andy Pratama dan Wahyu Prabawati Putri Handayani pada tahun 2022 penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil menunjukkan variabel *reward* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan *punishment* tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel Kinerja karyawan.

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

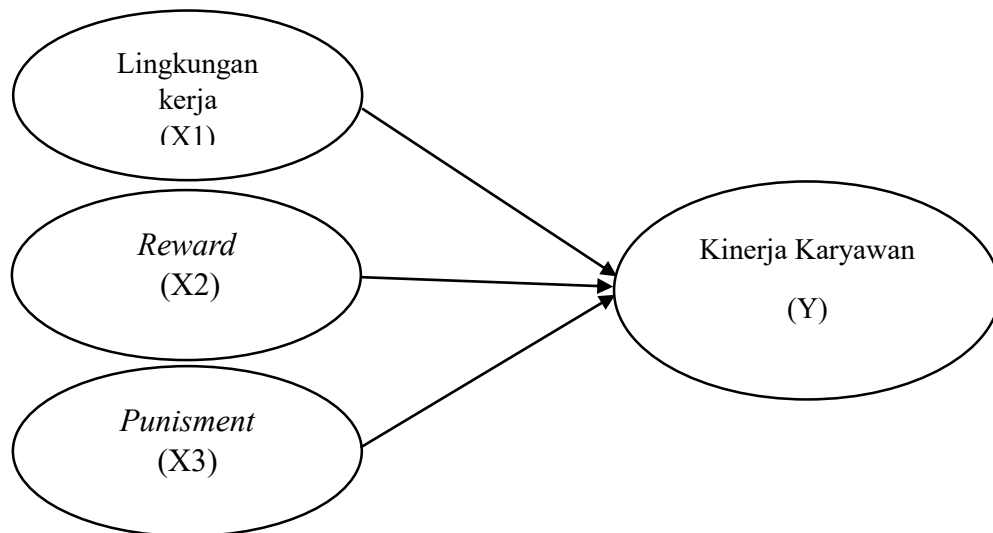
No.	Judul dan tahun	Variabel	Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang (Jose Beno & Dody Nata Irawan 2019)	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y1: Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang

No.	Judul dan tahun	Variabel	Metode analisi	Hasil Penelitian
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan (Ronal Donra Sihalohe & Hotlin Siregar,2020)	X1: Lingkungan Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Metode Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.
3.	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin & Susenohadi Purnomo, 2018)	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y1: Kinerja Karyawan	Metode <i>Causality Research</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawa

No.	Judul dan tahun	Variabel	Metode analisi	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang (Ahmad Gunawan 2023)	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y1: Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe. Sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Toedjoe.
5.	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Martinus Febryanto Andy Pratama & Wahyu Prabawati Putri Handayani, 2022)	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel <i>reward</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Sumber : diolah penulis 2024

C. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai Berikut, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia di Sorowako Luwu Timur.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia di Sorowako Luwu Timur.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia di Sorowako Luwu Timur.