

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 TINJAUAN TEORI**

##### **2.1.1 Engagement**

###### **2.1.1.1 Pengertian Engagement**

Work engagement atau keterlibatan kerja akhir-akhir ini mendapat banyak perhatian penelitian dan menjadi topik yang relevan dan penting (Karatepe, 2013) (Syarifah, 2021).

Menurut Riyanto dan Helmy (2020) Work engagement merupakan kebanggaan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dan mampu bekerja dengan beban kerja yang diberikan (Setyawan et al., 2023).

Halbesleben et al., 2014 (Sekhar et al., 2018) *Opinion that employee engagement was an important factor in the performance and well-being of employees. Because they have a positive attitude, they have high energy levels towards work and actively intervene in the work environment.*

Disimpulkan bahwa work engagement merupakan suatu kebanggaan karyawan sebagai faktor penting dalam kesejahteraan karyawan karena mempunyai sikap positif, tingkat energi tinggi terhadap pekerjaan dan aktif melakukan intervensi dilingkungan kerja.

###### **2.1.1.2 Faktor Engagement**

Menurut Anitha (2014) (Santri et al., 2023) terdapat faktor yang mempengaruhi employee engagement :

- 1) Lingkungan Kerja, lingkungan yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk fokus dan efektif dalam bekerja.

- 2) Kepemimpinan, kepemimpinan yang tertuju untuk mengarahkan serta membantu kesuksesan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tujuan yang jelas.
- 3) Hubungan antar tim dan rekan kerja, adanya dukungan yang baik dapat meningkatkan ikatan baik antar karyawan.
- 4) Pelatihan dan pengembangan karir, melalui peluang pelatihan dan pengembangan karir, karyawan dapat mengembangkan kualitas kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 5) Kompensasi, sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai.
- 6) Kebijakan organisasi, kebijakan-kebijakan dalam sebuah organisasi yang seimbang antara kehidupan pribadi yang profesional akan berdampak positif pada kualitas engagement dari karyawan.
- 7) Kesejahteraan ditempat kerja, fasilitas atau program-program terkait kesejahteraan ditempat kerja dapat mendorong peningkatan motivasi serta partisipasi dari karyawan.

## **2.1.2 Reward**

### **2.1.2.1 Pengertian Reward**

Reward terbagi menjadi dua, reward ekstrinsik dan instrinsik, Reward ekstrinsik adalah imbalan yang berwujud atau nyata dan memiliki sifat eksternal berpengaruh pada hasil kerja karyawan berupa gaji, bonus, promosi, jabatan, asuransi kerja, dll. Reward instrinsik adalah imbalan yang tidak berwujud atau imbalan yang berasal dari ucapan seperti bentuk penghargaan, sikap positif dan kepedulian sebagai atasan hingga rotasi pekerjaan setelah mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuannya (Ibrar & Khan, 2015) (Akhmad, 2022).

Reward ialah suatu balas jasa seseorang menjadi bentuk jasa dalam melakukan pekerjaan berupa finansial maupun non-finansial (Kristanto,

2013). Istilah reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti imbalan atau hadiah (Echols, 2015) (Astuti et al., 2022).

Reward ialah suatu usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima ataupun diakui pada suatu organisasi, yang berkerjasama menggunakan aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan para pekerja lain (Alex, 2012). Menurut Kamus Oxford, pengertian reward adalah sesuatu yang diberikan menjadi pengakuan atas jasa, usaha, atau prestasi (Mesepi, 2016).

Disimpulkan bahwa reward dibagi menjadi dua, reward ekstrinsik dan instrinsik. Reward ekstrinsik imbalan yang berwujud dan bersifat eksternal, Reward instrinsik imbalan yang tidak berwujud atau imbalan yang berasal dari ucapan. Reward suatu balas jasa seseorang atas jasa berupa finansial maupun non finansial. Reward ialah suatu usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui suatu organisasi. Reward adalah sesuatu pengakuan atas jasa atau prestasi.

#### **2.1.2.2 Indikator Reward**

Menurut Kurniawati (Tabroni & Komarudin, 2021) indikator reward adalah

##### **1. Kelayakan**

Reward yang sesuai tentu diharapkan karyawan dalam sebuah kinerja. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan reward faktor dasar yang mempengaruhi yaitu usia, lama bekerja membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah reward yang layak dan sesuai dari perusahaan.

##### **2. Motivasi Kerja**

Perasaan yang muncul saat menerima reward membentuk karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, karyawan akan semangat dan menyeimbangkan kinerjanya untuk menerima reward yang sesuai dengan kinerjanya.

### 3. Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima reward sangat berpengaruh dalam diri mereka, seperti taraf kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasannya kinerja mereka sangat dihargai serta diperlukan dalam perusahaan.

#### 2.1.2.3 Jenis-jenis Reward

Gania (2006) (Valentino et al., 2022) dimensi reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan Ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*), yaitu suatu penghargaan yang datang dari luar.
  - a. Penghargaan Finansial
    - 1) Gaji atau upah, Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi, dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Upah merupakan imbalan finansial yang diberikan secara eksklusif pada karyawan yang sesuai jam kerja, jumlah barang yang diperoleh atau banyaknya tanggung jawab pelayanan yang telah diselesaikan sebagai kinerja.
    - 2) Tunjangan karyawan, seperti dana purna tugas, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya perolehan tunjangan dapat diberikan berdasarkan senioritas atau catatan kehadiran.
    - 3) Bonus dan insentif, adalah tambahan imbalan yang diberikan oleh karyawan perusahaan diatas atau diluar gaji atau upah mereka. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara eksklusif pada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah dipengaruhi perusahaan dapat mendorong motivasi karyawan lebih semangat bekerja.
  - b. Penghargaan Non-Finansial
    - 1) Penghargaan Interpersonal, tujuan dari penghargaan interpersonal adalah penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah

kekuasaan untuk partisipasi diri sendiri terhadap penghargaan interpersonal, contohnya status dan pengakuan.

Penghargaan interpersonal sangat penting dilakukan supaya keharmonisan antara atasan dan bawahan maupun teman sesama karyawan juga berjalan dengan baik.

2) Promosi Jabatan, adalah pemindahan karyawan berasal dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang akan lebih tinggi jabatannya yang diduduki dari sebelumnya.

2. Penghargaan Instrinsik (*Intrinsic Rewards*), adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

- a. Penyelesaian (*completion*), kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek ialah hal yang penting dan perlu diperhatikan bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dan efek positif dari penyelesaian tersebut merupakan bentuk penghargaan untuk dirinya sendiri.
- b. Pencapaian (*achievement*), merupakan penghargaan yang lahir dalam diri sendiri, saat seseorang berhasil menggapai tujuan yang menantang. Pencapaian semacam ini memiliki dampak yang luar biasa khususnya dalam memotivasi diri para karyawan.
- c. Otonomi (*autonomy*), sebagian karyawan menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan suatu hal yang terbaik dari karyawan dalam situasi tertentu.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Priyono (2016) (Ekhsan, 2019) Disiplin yang dimaksud adalah disiplin diri. Banyak yang menyadari bahwa terdapat kemungkinan didalam disiplin diri adalah meningkatnya kemalasan saat diberikannya tanggung jawab dalam bekerja. Disadarinya penerapan peraturan perusahaan atau badan yang tercantum karya disiplin tinggi dengan harapan meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Hidayat (2021) (Sularmi et al., 2023) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka sanggup untuk mengubah sikap serta sebagai suatu upaya untuk mengoptimalkan kesadaran dan kesediaan seseorang taat peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkup perusahaan.

Sedangkan menurut Takrim et al., (2021) Kedisiplinan diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disimpulkan bahwa disiplin diri adalah rasa tanggung jawab tinggi terhadap peraturan perusahaan dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan norma sosial.

#### **2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sidanti (2015) (Jufrizen & Hadi, 2021) bahwa indikator disiplin kerja yaitu

1. Kepatuhan karyawan untuk datang dan pulang jam kerja.
2. Taat perintah/instruksi atasan dan mengikuti peraturan yang berlaku.
3. Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor dengan semestinya.

4. Berpenampilan sopan dan menggunakan ID card perusahaan.
5. Melakukan pekerjaan dan patuh terhadap aturan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja**

R. Supomo dan Eti Nur Hayati (2018) (Fahraini & Syarif, 2022) terdapat berbagai macam disiplin kerja. Diantaranya sebagai berikut :

1. Pendisiplinan preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korektif, sebagai contoh jika terdapat karyawan yang secara terang-terangan telah melakukan pelanggaran atas peraturan-peraturan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Arda (2017) (Jufrizen & Hadi, 2021) memberikan pengertian berbeda standar, tujuan atau kriteria dimana kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, sebagai acuan standar, target atau kriteria.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), berpendapat lain tentang pengertian dari kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya.

Menurut Jufrizen (2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan atau manajernya berdasarkan perannya dalam perusahaan.

Disimpulkan bahwa, hasil kinerja karyawan adalah hasil kerja jangka waktu tertentu dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) (Fahraini & Syarif, 2022) yaitu

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Karakteristik pekerjaan
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja

- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

#### **2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Beberapa manfaat penilaian kinerja menurut Reza (2018) Manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Efisiensi kerja yang lebih baik
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses staffing
7. Ketidakakuratan Informasional
8. Kesalahan dalam perencanaan kerja
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan eksternal

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut

##### 1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja tanpa memandang beban kerja. Dengan kualitas kerja yang tinggi, dapat terhindar dari kesalahan dalam bekerja yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait dengan Engagement, Reward, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sudah banyak diteliti. Namun, dalam penelitian masih perlu diteliti lebih lanjut karena belum mengarah pada kinerja karyawan yang hasil penelitiannya tidak konsisten, dan masih banyak perbedaan dari hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

**Tabel 2.1 : Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Agnes Wahyu Handoyo, Roy	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui	Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Rejeki	Dalam penelitian ini menggunakan data primer	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i>

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Setiawan (2017). Pengaruh <i>Employee Engagemen t</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata	apakah <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata.	Dewata yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.	dan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan jenis kuesioner tertutup. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana menggunakan SPSS.	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Firda Fahraini, Rinaldi Syarif (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia yang berjumlah 75 orang karyawan dengan menggunakan teknik non-probability	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Alat ukur yang digunakan untuk analisis ini adalah SPSS 26.0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) : 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	PT. Nikos Distributio n Indonesia		sampling dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh.		karyawan. 3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari 4 variabel yang dominan adalah komunikasi , hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai regresi linear berganda tertinggi yaitu sebesar 0,329.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Christina Amanda Savitri, Niluh Putu Nia Anggraeni, Dony Firman Santoso (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melakukan analisis faktor apa saja yang mempengaruhi keterikatan karyawan ( <i>employee engagement</i> ) terhadap performa atau kinerja karyawan ( <i>employee performance</i> ) di PT SIL.	Populasi dalam penelitian menggunakan 308 karyawan, Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan dengan <i>stratified random sampling</i> .	Variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan <i>Structural Equational Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi ( <i>organizational culture</i> ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> maupun kinerja karyawan ( <i>employee performance</i> ).
4	Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu (2021).	Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin	Populasi penelitian 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT	Menggunakan analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam	kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam.	Zurich Topas Life Batam, Sampel penelitian 40 karyawan bagian marketing. Menggunakan sampling jenuh.		karyawan dengan nilai $t_{hitung}$ (6,088) > $t_{tabel}$ (2,028) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ , kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung}$ (0,227) < $t_{tabel}$ (2,028) dan nilai signifikan $0,822 > 0,05$ dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung}$ (0,039) < $t_{tabel}$ (2,028) dan nilai signifikan $0,969 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji F diketahui disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam dengan nilai $f_{hitung} (24,986) > f_{tabel} (2,86)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) kontribusi disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9%.
5	Alfin Thomas (2021). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pada Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh pemberian reward terhadap kinerja	Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan.	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Variabel reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	PT. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari	karyawan PT. Mega Auto Central Finance.			
6	Sarah Dwi Kusmiyatu n, Sonny (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui : 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo Jakarta Selatan 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo Jakarta Selatan	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah 55 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Resindo Jakarta Selatan.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.	Hasil penelitian menemukan bahwa : 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan.			dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan.
7	Maidiana Astuti H, Adelia Pratiwi, Defia Riski Anggarini (2022). Pengaruh Sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung ataupun tidak langsung sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Lokasi penelitian ini	Penyebaran Kuesioner dilakukan dengan menggunakan google form untuk mengukur dan menganalisa hubungan antara tiga variabel diatas, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60	Hasilnya adalah Variabel <i>reward</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, variabel <i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Yamaha Lautan

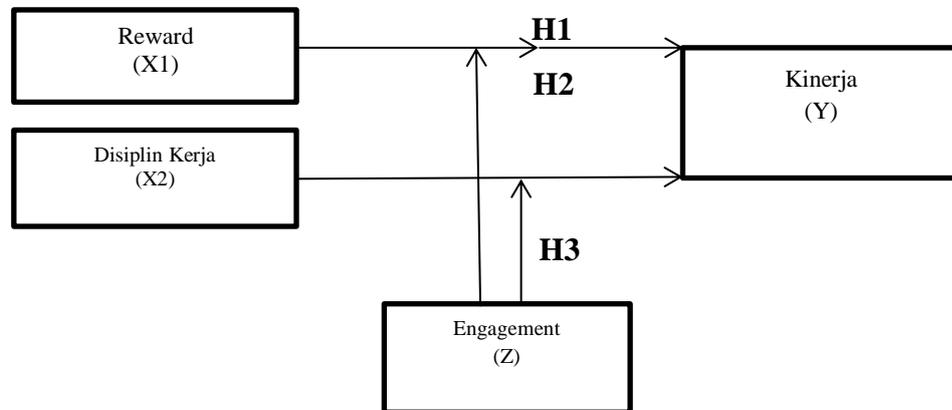
No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung.		dilakukan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung.	karyawan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga , Lampung.	Teduh Interniaga. Variabel <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
8	Dimas Anugrahito, Muafi (2020). Pengaruh Proactive Personality Dan Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagemen t	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proactive personality dan core self-evaluation terhadap kinerja karyawan di mediasi work engagement pada startup di BLOCK71 Yogyakarta.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 48 responden yang	Alat uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM.	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan 1) <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> . 2) <i>Core self-evaluation</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> . 3) <i>Work engagement</i> berpengaruh negatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			merupakan karyawan startup di BLOCK71 Yogyakarta.		<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4) <i>Core self-evaluation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5) <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6) <i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement.</p> <p>7) <i>Core self-evaluation</i></p>

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement.
9	Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, Vicky F Sanjaya (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan	Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan di Puspita Klinik Kecantikan di Kota Bandar Lampung.	Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan 49 responden penelitian yang diambil sebagai sampel melalui metode purposive sampling.	Teknik penggunaan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan <i>software</i> SmartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Puspita Bandar Lampung)				
10	Isma Latifah, Ibnu Haris Nasution (2023). Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee engagement, work life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berjumlah 60 orang.	Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode skala likert. Penelitian ini diolah dan diuji menggunakan software SmartPLS 4.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Model Konseptual Penelitian



**Gambar 2.1 : Model Konseptual Penelitian**

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disusun model konseptual penelitian sebagai berikut :

1. (Widhiastana et al., 2017).
2. SulutTennggoMalut (Rumondor et al., 2016).
3. (Astono, 2017), (Martin, 2020) dan (Indriyaningrum et al., 2020).

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan model konseptual penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut :

### **1. Reward**

Reward adalah sebuah penghargaan sebagai timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya, secara tidak langsung organisasi mempertahankan karyawan dan mempertimbangkan untuk tidak keluar dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Goni et al., pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado membuktikan bahwa reward dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farizky & Hermiati, 2023).

**Hipotesis 1: Reward berpengaruh positif terhadap kinerja**

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk diperhatikan, karena ditegakkanya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalankan tugas yang diarahkan sesuai aturan disiplin kerja yang tinggi maka prestasi atau kinerja dapat dicapai dengan mudah, sebaliknya tanpa adanya disiplin kerja sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal dan sesuai harapan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Miranda et al., 2023) pada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Keramasan Palembang yang berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis 2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

### **3. Engagement, Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Employee Engagement merupakan keterlibatan karyawan yang membentuk sebuah komitmen untuk berkolaborasi secara maksimum dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan penelitian terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh self-efficacy, self-esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan (Rachmawati, 2014) dan (Wichaksono & Rahmawati, 2022). Employee Engagement terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan

mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka bekerja secara maksimal dan memperbaiki setiap kesalahan yang ada (Santri et al., 2023). Suatu organisasi menerapkan sebuah reward merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk bekerja lebih keras agar tercapainya sebuah harapan organisasi.

Reward dibagi menjadi dua kategori reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Reward ekstrinsik yang dihasilkan dari tindakan pihak lain, seperti supervisor dan dikendalikan oleh manajer, sedangkan reward intrinsik kurang nyata dan berasal dari orang atau pekerjaan itu sendiri menurut Beardwell dan Holden (1994) (Thomas, 2021).

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat diperlukan bagi perusahaan kunci tercapainya tujuan karyawan itu sendiri, sebagai contoh jika tidak diikuti kedisiplinan maka tujuan akan sulit tercapai (Pribadi & Hidayah, 2011) (Yulianto & Mochlasin, 2023).

**Hipotesis 3 : Engagement mampu memoderasi Reward dan Disiplin Kerja terhadap kinerja**