



## Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hendre Gumay<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia, email: [hendre\\_gumay@yahoo.com](mailto:hendre_gumay@yahoo.com)

Corresponding Author: Hendre Gumay<sup>1</sup>

**Abstract:** *The Influence of Company Environment, Employee Salaries, and Rewards on Employee Performance" is a scholarly article with a literature review in the field of human resource management. This article investigates the relationship between the variables within it, namely company environment (X1), employee salaries (X2), and rewards (X3), on Employee Performance (Y1). The performance of employees in a company can be evaluated, making it easier for supervisors to determine the quality of their work performance, which is the background for this research. Employee performance is a key factor in ensuring the success of a company. The goal of this proposal is to explore and study how the Company Environment, Employee Salaries, and Rewards influence employee performance, with the aim of being used as an example for future research. This research is also expected to help companies develop the right strategies to improve employee performance and company success. The research method in this article uses qualitative research methods with a conceptual review (literature review) and library research. The results of the research in this article are as follows: 1) The company environment influences employee performance; 2) Employee salaries influence employee performance; 3) Rewards influence employee performance.*

**Keyword:** *Company Environment, Employee Salaries, Rewards, Employee Performance.*

**Abstrak:** Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan, merupakan artikel ilmiah dengan studi kepustakaan dalam lingkup ilmu manajemen bidang sumber daya manusia. Dimana artikel ini menyelidiki hubungan antara variabel – variabel didalamnya yakni lingkungan perusahaan (X1), Gaji karyawan (X2), dan Reward (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Kinerja karyawan pada suatu perusahaannya itu dapat di nilai, sehingga mudah bagi pengawas pekerja menentukan bagaimana kualitas kinerja karyawannya, hal ini lah yang melatar belakangi penelitian ini. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan sebuah perusahaan. Tujuan dari proposal ini adalah untuk mengeksplorasi dan mempelajari bagaimana Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward mempengaruhi kinerja karyawan, serta dengan tujuan dapat digunakan atau sebagai contoh riset selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan

membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Metode penelitian pada artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan kajian konseptual (kajian kepustakaan) dan riset library research. Hasil penelitian pada artikel ini: 1) Lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Gaji karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, Reward, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Pengaruh lingkungan perusahaan, gaji dan reward terhadap kinerja karyawan telah menjadi topik penelitian yang menarik perhatian para akademisi dan praktisi bisnis selama beberapa dekade terakhir. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa ketiga poin tersebut merupakan beberapa faktor yang memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dalam artikel ini, penulis akan menjelaskan lebih lanjut tentang latar belakang penelitian ini, dan tujuan, dari penelitian ini. Kinerja karyawan pada suatu perusahaannya itu dapat di nilai, sehingga mudah bagi pengawas pekerja menentukan bagaimana kualitas kinerja karyawannya, hal ini lah yang melatar belakangi penelitian ini. Selain itu, sulitnya menemukan hubungan ketiga poin terhadap kinerja karyawan dari beberapa artikel atau riset sebelumnya, yang menjadikan penulis tertantang untuk menyelidiki hal ini, dan juga sebagaimana dalam lingkup perguruan tinggi bahwasanya membuat artikel ilmiah dan melakukan riset dan penelitian merupakan suatu hal wajar demi kualitas pendidikan dan penulis tersebut. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memengaruhi produktivitas perusahaan, kualitas produk atau layanan, serta kepuasan pelanggan. Lingkungan perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan organisasi secara keseluruhan, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang berbeda, termasuk memengaruhi motivasi, komunikasi, komitmen, kinerja dan sikap (Schein, E. H, 2010).

Dari latar belakang tersebutlah artikel ini dibuat untuk menemukan bagaimana hubungan 1) Lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Gaji karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tujuan lainnya yang di dapatkan adalah dapat digunakan atau sebagai contoh penelitian atau riset selanjutnya.

## METODE

Dalam rangka mencapai tujuan dan manfaat yang diinginkan, hingga saat proposal ini ditulis, penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan kajian konseptual (kajian kepustakaan), atau pun dapat menggunakan *Literature Review* dari *online library research*.

Metode penelitian kualitatif dengan kajian konseptual (kajian kepustakaan) adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan menganalisis konsep-konsep yang terkait dengan topik penelitian yang akan dilakukan melalui studi kepustakaan. Metode ini bertujuan untuk memahami konsep-konsep tersebut secara mendalam, serta untuk menyusun kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai landasan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka didapatkan hasil seperti berikut ini:

#### Lingkungan Perusahaan

Lingkungan perusahaan singkatnya merupakan keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan baik dari dalam perusahaan itu sendiri (internal) atau pun dari luar perusahaan tersebut (eksternal). Lingkungan perusahaan adalah sejumlah total (agregat) dari semua orang, organisasi dan kekuatan lain yang berada di luar kekuatan industri tetapi dapat mempengaruhi produksinya. Lingkungan perusahaan juga berarti kumpulan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi operasional perusahaan di semua fasilitas yang dioperasikannya, (Dyana Sari, 2022).

Dalam artikel ini, lingkungan perusahaan yang dimaksud adalah lingkungan perusahaan yang tercipta sebagaimana suasana, cara kerja, pandangan, pengambilan keputusan, aturan, dll yang diterapkan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya. Inilah mengapa bahwa internal dan eksternal dari suatu perusahaan juga mempengaruhi bagaimana sistem tersebut diterapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor internal yakni: 1) Sumber daya (manusia, asset), 2) Finansial (uang), 3) Operasional (sistem dan informasi), dll. Sedangkan untuk faktor-faktor eksternal yakni: 1) Kebijakan pemerintah (regulasi), 2) Sosial, ekonomi, budaya, politik, 3) Demografi (penduduk), 4) Investor, 5) Pemasok (konsumen, produsen).

Selain itu, lingkungan perusahaan merupakan suatu konsep yang dinamis, maka dari itu kebijakan suatu lingkungan perusahaan akan berbeda antara satu dengan yang lainnya karena pengaruh dari faktor-faktornya. Lingkungan bisnis adalah konsep atau fenomena yang dinamis dari tren yang muncul dalam etika bisnis, tanggung jawab sosial perusahaan, tata kelola perusahaan, perubahan dari sisi konsumen, dll (Hans, 2018). Lingkungan perusahaan ini sudah cukup banyak dibahas atau diteliti oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah (Dyana Sari, 2022).

#### Gaji Karyawan

Gaji atau istilah lainnya kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh individu terhadap atau kepada individu lainnya atas dasar saling memenuhi kewajiban. Gaji atau kompensasi ini umumnya berupa uang atau dalam keadaan lain dalam bentuk bukan uang (barang/asset, fasilitas, dll).

Pengertian dari Gaji atau kompensasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- Bangun (2012) Gaji atau kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.
- Sutrisno (2013) Gaji atau kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.
- Hasibuan (2016) Gaji atau kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- Kasmir (2016) Gaji atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
- Zainal, dkk (2014) Gaji atau kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Jadi, pada artikel ilmiah ini, Gaji karyawan yang dimaksud adalah suatu bayaran (uang atau non uang) yang diterima oleh individu pihak 1 dalam hal ini adalah seorang pekerja atau karyawan, dari individu pihak 2 yakni suatu perusahaan, atas dasar saling memenuhi kewajibannya. Hal tersebut ialah karyawan berkewajiban untuk menyelesaikan perintah atau tugas (kerjaan) yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan berkewajiban membayarannya

(imbalan) karena telah dipenuhi perintahnya (tugas pekerjaan). Gaji karyawan ini sudah cukup banyak dibahas atau diteliti oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah (Khair, H. 2019).

### **Reward**

Reward dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai hadiah, dalam konteks artikel ini adalah suatu penghargaan yang mana memiliki arti sebagai suatu hadiah yang diberikan kepada seseorang karyawan atas keunggulannya atau prestasinya dalam bekerja dan melakukan pekerjaan. Reward yang dimaksud disini berbeda dengan gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan, tetapi bentuk reward disini bisa dikatakan tidak berbeda jauh dengan gaji atau kompensasi, karena dapat berupa uang atau bukan uang (non uang, barang), reward juga dapat berbentuk sebuah ucapan atas ungkapan pernyataan kontribusi pekerjaan yang baik. Reward dalam hal ini bisa diartikan lain sebagai bonus yang diterima oleh karyawan diluar gaji yang ia terima dalam suatu periodenya.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005). Dalam dunia psikologi reward (imbalan) adalah stimulus atau konsekuensi positif yang diberikan sebagai hasil dari suatu perilaku. Dalam konteks teori penguatan, imbalan digunakan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan diulang (Skinner, B. F. 1953), sedangkan dalam dunia ekonomi reward didefinisikan sebagai manfaat finansial atau kompensasi yang diterima seseorang atau organisasi sebagai hasil dari aktivitas ekonomi. Hal ini dapat mencakup gaji, dividen, keuntungan, atau hadiah lainnya yang diterima sebagai kompensasi atas pekerjaan atau investasi (Mankiw, N. G., & Taylor, M. P. 2014)

Jika diteliti lebih jauh, bahwasanya reward ini adalah sebuah penghargaan atas prestasi dalam bekerja yang mana dapat menimbulkan atau menubuhkan rasa kebanggaan dan pengakuan atas rasa keberhasilan tertentu dalam bekerja bagi karyawan. Tidak begitu banyak artikel yang meneliti tentang reward secara khusus, tetapi dikaitkan dengan beberapa variabel lainnya. Salah satu artikelnya yakni dibahas atau diteliti oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah (Suparmi, S., & Septiawan, V. 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merujuk pada arti prestasi atau pencapaian dalam bekerja, dimana kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan atau dibebankan kepada seorang karyawan tersebut. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan tujuan sebagai evaluasi berbagai pihak untuk membuat keputusan tentang suatu hal.

Beberapa ahli mendeskripsikan kinerja karyawan tetapi pada intinya adalah sama, seperti Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013), tokoh lain menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Lalu Hasibuan, 2013).

Begitu pula untuk penilaian kinerja, kinerja dapat diukur dengan enam elemen atau enam kinerja primer, yakni: *Quality, Quantity, Cost effectiveness, Need for Supervision* (Bernardin & Russel dalam Sutrisno 2010).

### **Review Artikel Relevan**

Pada artikel ini akan disajikan hasil dari pencarian beberapa artikel yang relevan terhadap pembahasan topik kali ini. Review artikel relevan bertujuan memahami bagaimana variabel variabel yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel lain, dan menjadi acuan,

kerangka berfikir, serta batasan pembahasan. Dimana review artikel relevan didapat dari penelitian penelitian terdahulu, yang mana dapat disajikan judul, penulis, tahun, serta perbedaan dan persamaan pada penelitian saat ini. Berikut disajikan pada tabel dibawah:

**Tabel 1. Review Artikel Relevan**

No	Author (Tahun)	Judul Artikel atau Penelitian	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan dengan Artikel Ini	H
1	(Dyana Sari., 2022)	Lingkungan Perusahaan (Business Environment)	Pentingnya memahami lingkungan perusahaan, dengan maksud agar perusahaan dapat belajar dari pengaruh – pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan perusahaan	Lingkungan perusahaan mempengaruhi beberapa aspek termasuk kinerja	Tidak menjelaskan lebih lengkap tentang lingkungan perusahaan mempengaruhi suatu aspek, hanya membahas Lingkungan perusahaan secara lengkap	H1
2	(Lestary, L., & Chaniago, H. 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan perusahaan dan faktor-faktor lainnya cukup mempengaruhi kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Penelitian menggunakan data suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil penelitian	H1
3	(Khair, H. 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja	Gaji atau kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kompensasi melalui gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi bekerja, dan penelitian dilakukan dengan meneliti suatu perusahaan	H2
4	(Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. 2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan	Gaji atau kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kenaikan gaji atau kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula lingkungan dan fasilitas, serta penelitian dilakukan terhadap suatu perusahaan	H2
5	(Suparmi, S., & Septiawan, V. 2019)	Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran.	Reward sebagai pemicu kinerja karyawan, Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>Punishment</i> atau hukuman berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	H3
6	(Astuti, W. S., & ...)	Pengaruh reward dan punishment	Penghargaan (reward) berpengaruh positif dan signifikan	<i>Reward</i> berpengaruh	<i>Punishment</i> atau hukuman berpengaruh	H3

Purnomo, S. 2018)	terhadap kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar	terhadap Kinerja karyawan	terhadap Kinerja karyawan
----------------------	------------------------------	--	------------------------------	------------------------------

Sumber: Google Scholar

### **Pembahasan**

Berdasarkan teori-teori hasil diatas sebelumnya, maka dengan mudah pada pembahasan dapat di analisis bagaimana hubungan hubungan antara variabel tersebut mempengaruhi variabel lainnya. Dengan penulisan secara deskriptif melalui penelitian kualitatif dengan kajian konseptual (kajian kepustakaan) dengan tujuan menguji hipotesis, maka didapat pembahasan sebagai berikut:

### **Pengaruh Lingkungan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan perusahaan adalah suatu hal yang cukup penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan baik positif ataupun negatif. Maka dari itu perusahaan harus memiliki lingkungan yang sesuai demi kinerja karyawannya.

Lingkungan perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya faktor lingkungan perusahaan itu sendiri yang terbagi menjadi dua, yakni faktor lingkungan perusahaan internal dan faktor lingkungan perusahaan eksternal. Faktor-faktor internal yakni: 1) Sumber daya (manusia, asset), 2) Finansial (uang), 3) Operasional (sistem dan informasi), dll. Sedangkan untuk faktor-faktor eksternal yakni: 1) Kebijakan pemerintah (regulasi), 2) Sosial, ekonomi, budaya, politik, 3) Demografi (penduduk), 4)Investor, 5)Pemasok (konsumen,produsen).

Bagaimana lingkungan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan? Jika berbicara dari faktor internal maka kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh; pertama, sumber daya manusianya itu sendiri, bagaimana pola karyawan tersebut berfikir, bagaimana pendidikan karyawan, serta bagaimana skill yang karyawan miliki. Kualitas SDM tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu asset yang dimiliki oleh perusahaan juga akan menentukan, Cotohnya jika perusahaan memiliki computer terbaru maka akan mempercepat kerja mereka, ruangan yang luas tidak akan membuat kepanasan, dan lain sebagainya. Kedua, dari finansial atau keuangan yang dimiliki perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Apakah kompensasi yang mereka terima setiap bulannya sesuai, apakah tepat waktu, apakah tidak macet pembayaran, itu semua akan menentukan kinerja karyawan semakin positif maka kinerja karyawan semakin baik pula. Terakhir yang ketiga, yakni dari segi operasional yang mencangkup sistem kerja dan informasi yang karyawan dapatkan atau perusahaan terapkan. Seperti pembagian kerja model shif atau jam kerja dengan pola 8-9 jam perhari, bekerja dirumah atau dikantor, libur dua hari atau hanya satu hari hal-hal seperti itulah yang akan menentukan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dilihat dari faktor internal lingkungan perusahaan.

Sedangkan jika diteliti dari faktor eksternal lingkungan perusahaan bagaimana mempengaruhi kinerja karyawan maka penelitian atau uraian pertama dilihat dari segi sosial, ekonomi, budaya, politik, apakah poin-poin tersebut sejalan dengan visi misi perusahaan, atau apakah poin-poin tersebut berjalan dengan kondusif? Karena selain mempengaruhi perusahaan itu sendiri, poin-poin ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Pada dasarnya bahwa karyawan menginginkan situasi sosial, ekonomi, budaya, politik yang tenang dan membangun sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan kinerja karyawan positif, sebaliknya jika poin-poin tersebut tidak baik maka kinerja karyawan akan negatif atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Faktor eksternal kedua, yaitu kebijakan pemerintah atau regulasi yang berlaku. Kinerja karyawan akan terpengaruh pada kebijakan pemerintah, dimana semakin kebijakan tersebut menyulitkan bagi karyawan maka kinerja karyawan pun akan buruk dan

berlaku sebaliknya jika kebijakan pemerintah sesuai dengan karyawan, maka kinerja karyawan pun tidak akan terganggu. Ketiga, demografi atau penduduk. Sifat-sifat yang ada pada penduduk sekitar perusahaan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya seperti contoh jika penduduk disana terbiasa cepat menyelesaikan pekerjaan maka bisa jadi bahwa kinerja karyawan pun akan cepat pula dalam bekerja, dinamika penduduk cukup mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan sesuatu. Keempat investor, kebutuhan investor secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena imbas dari keinginan investor yang dibebankan kepada perusahaan dan perusahaan akan bertindak kepada karyawannya. Dan yang terakhir kelima adalah pemasok dimana didalamnya terdapat produsen dan konsumen yang juga dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Contohnya seperti pesan balik dari konsumen ke perusahaan, kritikan konsumen, kualitas produsen, dll. Itu semua akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara perusahaan menerima itu semua dan mengevaluasi atau memberikan beban kerja yang sesuai kepada karyawannya, dimisalkan jika konsumen begitu menyukai suatu produk, katakanlah produk A dan di masyarakat produk tersebut sangat laku maka perusahaan akan menambah produksi produk A yang mana otomatis kerja karyawan akan semakin meningkat dan bertambah. Begitulah sedikit gambaran pemasok akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Jika dilihat dari pembahasan diatas pada intinya pengaruh lingkungan perusahaan berbanding lurus dengan kinerja karyawan, yang mana jika lingkungan perusahaan baik internal ataupun eksternal positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan juga dengan positif, begitupun sebaliknya jika lingkungan perusahaan tidak baik-baik atau pada poin-poin diatas terdapat masalah, bahwa kemungkinan terbesarnya adalah kinerja karyawan pun tidak baik atau negatif.

### **Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaji atau kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh individu terhadap atau kepada individu lainnya atas dasar saling memenuhi kewajiban. Gaji atau kompensasi ini umumnya berupa uang atau dalam keadaan lain dalam bentuk bukan uang (barang/asset, fasilitas, dll). Umumnya di masyarakat Indonesia gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa uang, yang mana gaji tersebut dibayar setiap bulannya dengan besaran yang telah ditentukan dilihat dari segi pekerjaan yang dibebankan atau peraturan yang dibuat oleh pemerintah dalam mengatur gaji minimum yang diterima oleh pekerja.

Gaji salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana gaji tersebut mempengaruhi biasa dilihat dari besaran gaji yang diterima oleh karyawan dan dibandingkan dengan pengeluaran yang karyawan butuhkan. Gaji atau umumnya berupa uang sangatlah dekat dengan kehidupan manusia di era saat ini, karena uang saat ini digunakan sebagai alat pembayaran. Jika dianggap sebuah perbandingan, maka besaran gaji yang diterima akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Semakin besar gaji kerja yang diterima karyawan maka kinerja karyawan semakin positif, karena akan ada produktivitas disitu dan rasa kebahagiaan atas gaji atau kompensasi yang diterima, begitu pula sebaliknya jika gaji yang diterima karyawan kecil tetapi beban kerja mereka besar maka kinerja karyawan atau produktivitasnya rendah pula. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik (Lawler dan Jenkins, 1992). Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. (Gupta dan Shaw, 1998) memiliki pandangan semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, dan didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992). Selanjutnya bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan (Gerhart dan Milkovich, 1992).

Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme dan faktor psikologis, hal ini dapat dijelaskan dengan poin seperti berikut:

- a. **Motivasi Finansial:** Gaji yang baik dapat berperan sebagai motivator finansial yang kuat. Karyawan yang sadar bahwa upaya mereka dihargai dengan kompensasi yang sesuai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka.
- b. **Kepuasan Kerja:** Gaji yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar dengan adil untuk pekerjaan mereka cenderung lebih puas dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.
- c. **Pertahanan dan Retensi Karyawan:** Gaji yang kompetitif dapat membantu organisasi mempertahankan bakat dan mencegah kehilangan karyawan yang berharga. Karyawan yang menerima tawaran gaji yang lebih baik dari perusahaan lain mungkin cenderung beralih pekerjaan jika gaji mereka saat ini dianggap tidak memadai.
- d. **Peningkatan Produktivitas:** Gaji yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.
- e. **Pengurangan Stres Finansial:** Gaji yang cukup dapat membantu mengurangi stres finansial yang mungkin dialami karyawan. Karyawan yang tidak terbebani oleh kekhawatiran keuangan lebih cenderung fokus pada tugas-tugas mereka tanpa distraksi yang disebabkan oleh masalah keuangan.
- f. **Keseimbangan Kehidupan Kerja:** Gaji yang mencukupi juga dapat memberikan karyawan fleksibilitas untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ini dapat menghasilkan karyawan yang lebih bahagia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
- g. **Prestise dan Penghargaan:** Gaji yang mencerminkan nilai dan kontribusi karyawan dapat memberikan pengakuan kepada mereka. Ini dapat meningkatkan rasa prestise dan penghargaan diri, yang dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja.
- h. **Persepsi Keadilan:** Keadilan dalam penggajian adalah faktor kunci. Karyawan perlu merasa bahwa sistem penggajian di perusahaan bersifat adil dan transparan. Jika karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam hal gaji, ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Dari uraian tersebutlah bahwa dapat dilihat bahwa gaji atau kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Reward adalah suatu penghargaan yang mana memiliki arti sebagai suatu hadiah yang diberikan kepada seseorang karyawan atas keunggulannya atau prestasinya dalam bekerja dan melakukan pekerjaan. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila reward diberikan secara adil maka kesejahteraan, pengembangan karir, akan semakin meningkat yakni dengan cara karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan berkualitas. Sistem reward disini berbeda dengan gaji yang diberikan atau diluar gaji yang diberikan setiap bulannya. Biasanya reward diberikan perusahaan setiap satu tahun sekali atau setiap satu periode tertentu suatu perusahaan, reward dianggap suatu bonus dari perusahaan kepada karyawan.

Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara efek yang telah terjadi setelah pemberian reward tersebut kepada karyawan. Kinerja karyawan akan sejalan dengan penghargaan yang telah diberikan, rasa kebanggaan dan pengakuan yang telah diperoleh karyawan atas kerja kerasnya akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin positif. Melalui mekanisme faktor psikologis bahwa dapat dilihat bagaimana reward tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.



Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dapat menjadi suatu hal yang kompleks dan bervariasi tergantung pada berbagai faktor, seperti jenis reward, kebijakan perusahaan, dan karakteristik individu. Ada beberapa cara di mana reward dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

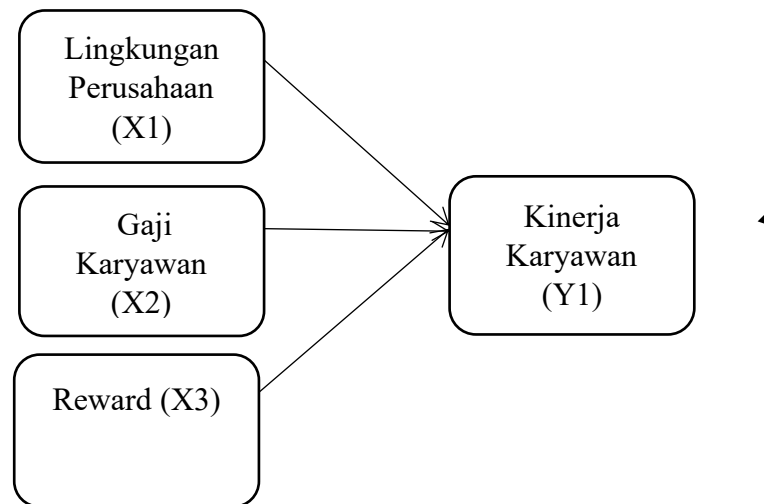
- a. **Motivasi: Intrinsik vs. Ekstrinsik:** Reward dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Ada dua jenis motivasi, yaitu intrinsik (motivasi internal) dan ekstrinsik (motivasi eksternal). Ekstrinsik rewards seperti bonus, kenaikan gaji, atau pengakuan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.
- b. **Kepuasan Karyawan: Penghargaan dan Pengakuan:** Memberikan reward dalam bentuk penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.
- c. **Loyalitas dan Retensi: Reward sebagai Faktor Retensi:** Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan reward yang sesuai cenderung lebih setia pada perusahaan. Hal ini dapat mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan stabilitas tim.
- d. **Peningkatan Produktivitas: Pengakuan Prestasi:** Menyediakan reward untuk pencapaian prestasi tertentu dapat merangsang karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas.
- e. **Pengembangan Keterampilan: Inisiatif Pembelajaran:** Reward dapat dihubungkan dengan inisiatif pembelajaran dan pengembangan karyawan. Misalnya, bonus atau promosi dapat diberikan kepada karyawan yang meningkatkan keterampilan mereka.
- f. **Tim Kerja yang Lebih Baik: Reward Berbasis Tim:** Penghargaan berbasis tim dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sama dengan lebih efektif, meningkatkan kinerja keseluruhan tim, dan mencapai tujuan bersama.
- g. **Pengaruh Terhadap Budaya Perusahaan: Pembentukan Budaya Kerja:** Reward dapat membentuk budaya kerja yang positif di perusahaan. Jika reward dikaitkan dengan nilai-nilai perusahaan, karyawan lebih mungkin berkinerja sesuai dengan ekspektasi dan norma perusahaan.
- h. **Pengukuran Kinerja yang Jelas: Hubungan dengan Penilaian Kinerja:** Sistem reward yang terkait dengan penilaian kinerja yang jelas dapat memberikan penghargaan yang adil dan dapat diprediksi, yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Penting untuk dicatat bahwa reward yang efektif tidak hanya berfokus pada komponen finansial, tetapi juga melibatkan aspek-aspek non-finansial seperti pengakuan, pelatihan, dan pengembangan pribadi. Seiring dengan itu, strategi reward yang baik harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tujuan jangka panjangnya. Dan dari uraian tersebutlah bahwa dapat dilihat bagaimana variabel Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, review artikel relevan, serta hasil dan pembahasan, maka didapatkan kerangka konseptual artikel atau penelitian ini seperti gambar 1 dibawah:

Yang mana didapatkan bahwa Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan membentuk dasar suatu konsep atau teori artikel penelitian ini.



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Selain faktor diatas, tidak menutup kemungkinan bahwasanya ada faktor lain diluar faktor diatas tersebut yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti:

1. Sumber Daya Manusia, recruitment, motivasi dan eksistensi: (Surya Akbar, 2018)
2. Kualitas kerja (quality of work), Kemampuan (Ability), Motivasi (Motivation): (Suwarto, 2020)
3. Dan lain sebagainya (Faktor Individu, Faktor Psikologi, Faktor Oraganisasi).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: 1) Lingkungan Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan; 2) Gaji Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan; dan 3) Reward berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

### **REFERENSI**

- Sari, D. (2022). Lingkungan Perusahaan (Business Environment).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Akbar, Surya. 2018. *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN*. STIA Indragiri.
- Suwarto. 2020. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Jambi.