

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah pengembangan kinerja karyawan yang merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Kinerja karyawan berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktifitas seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat penghargaan atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

Setiap individu karyawan harus bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan semua hal yang terkait bagaimana mengelola bisnis, meningkatkan *skill*, dan memotivasi karyawan. Perusahaan perlu menemukan adanya cara untuk memastikan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya mengarah pada produktivitas karyawan. *Employee performance* atau kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik atau buruk seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan dan seberapa cepat atau cekatan mereka memenuhi persyaratan dan batas waktu yang ditentukan. Menilai dan mengukur *performance* setiap karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya kesalahan dalam program pelatihan karyawan akan dapat meningkatkan nilai dari *performance* dan mengasah *skill* karyawan tersebut (Lembaga Penjaminan Mutu, 2023).

Faktor psikososial yang merupakan salah satu bahaya di tempat kerja kalau tidak disadari oleh para pekerja maupun pihak manajemen. Hal tersebut merupakan faktor psikososial yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, mental maupun emosional karyawan, seperti gangguan muskuloskeletal, stres, dan penyakit psikomatis yang menjadi penyebab meningkatnya penyakit akibat hubungan pekerjaan (S. N. Rahmawati, 2022).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan langsung dalam berjalannya proses kerja yang dilakukan karyawan ditempat kerja (Manullang, 2019).

Lingkungan kerja merupakan suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok atau organisasi, serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat

meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Polakitang et al., 2019).

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Firdiansyah (2021), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan karyawan. Kondisi lingkungan yang nyaman bagi karyawan akan memberikan kesan positif dalam mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih semangat, serta meningkatkan daya konsentrasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang buruk bagi karyawan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan saat bekerja, dalam jangka panjang lingkungan kerja yang buruk dapat berpotensi meningkatkan kondisi stres pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Abadylla (2015), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani & Sampeliling (2023) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sependapat dengan penelitian Sadewo (2021) berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa lingkungan kerja secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, stabil dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja lengkap, suasana kerja yang kondusif, kebersihan tempat kerja yang baik, interaksi antar karyawan yang baik, rasa saling percaya antar rekan kerja serta rasa aman saat bekerja menjadikan karyawan yang bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penghargaan. Sistem penghargaan ini diharapkan memenuhi azas-azas atau prinsip – prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak. Penghargaan bisa berupa *reward* finansial ataupun non-finansial. *Reward* finansial merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, komisi, asuransi kecelakaan, dan lain-lain. Sedangkan *reward* non-finansial merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti kesempatan promosi, umpan balik positif, pengakuan terhadap kinerja, dan lain-lain. Sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Rahmawati (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia terbukti hal ini ditunjukkan dari hasil analisis koefisien korelasi berganda yang mendekati 1 dan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini juga didukung oleh penelitian Jaya et al. (2017) yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengakuan sosial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semua orang menginginkan pengakuan atas kerja keras yang mereka lakukan. Namun, di lingkungan kerja, hal ini sering kali berujung pada bonus atau insentif finansial. Pengakuan sosial adalah tentang mengakui seseorang dengan cara yang tidak memiliki nilai uang apa pun. Ini bisa berupa ucapan “terima kasih”, momen perayaan yang diadakan oleh perusahaan khusus kepada karyawan yang berprestasi, atau momen pengakuan singkat saat rapat karyawan. Ketika karyawan mengetahui kerja keras mereka telah diakui, bahkan hanya dengan pengakuan sekilas, mereka akan merasa dihargai atas kontribusi mereka terhadap organisasi Anda dan akan berusaha untuk mempertahankan tingkat kinerja tersebut. Pengakuan sosial dapat mengubah atmosfer perusahaan dan meningkatkan metrik utama seperti keterlibatan karyawan, retensi, dan kinerja karyawan serta organisasi secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh penelitian Ludfi (2021) yang menunjukkan bahwa pengakuan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shaleh & Yuliana (2020) juga menunjukkan bahwa pengakuan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilain sisi, apabila kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik maka akan menciptakan sistem kerja yang efisien sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Target – target yang ditetapkan perusahaan juga tercapai sehingga keuntungan yang didapat oleh perusahaan akan meningkat. Hal ini tentunya akan mendorong perusahaan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan sosial yang lebih kepada karyawannya. Adanya penghargaan dan pengakuan sosial akan mendorong motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Rega & Utami (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penghargaan. Zahratulfarhah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengakuan sosial. Penelitian Noor (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penghargaan dan penelitian Mellysa (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengakuan sosial sebagai variabel mediasi.

Adapun penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Cahaya Pamenang Abadi merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontruksi dan mekanikal, elektrikal, elektronik dan plumping, latar belakang berdirinya PT. Cahaya Pamenang Abadi ini berawal dari rangkaian pengalaman yang penuh tantangan dan tuntutan yang tinggi akan tanggung jawab dan dedikasi dibidang kontraktor khususnya mekanikal dan elektrikal sejak tahun 2018. PT. Cahaya Pamenang Abadi merupakan salah satu perusahaan kontruksi yang ada di Semarang dengan pertumbuhan yang stabil seiring berjalannya waktu. Melalui kemampuan teknikal dan pengalaman yang ada dan tidak hanya menyediakan jasa kontruksi MEP saja, namun PT. Cahaya Pamenang Abadi memberikan kepuasan pelanggan. Mulai dari perencanaan proyek, value engineering sampai dengan konstruksi, sehingga para pelanggan akan mendapatkan nilai tambah dari proyek pelaksanaan, hasil serta kualitas.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan berupa wawancara dilapangan pada salah satu karyawan PT. Cahaya Pamenang Abadi bagian *Human Resource Development* pada tanggal 16 Agustus 2023, peneliti mendapatkan informasi dilapangan terkait kinerja karyawan yang masih rendah, karyawan tersebut menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang dianggap masih belum memberikan kenyamanan dalam bekerja, hal ini juga dapat terlihat dari banyaknya barang-barang material kontruksi yang disimpan di sekitar resepsionis, dan dapat dilihat dari keluar masuknya karyawan di PT. Cahaya Pamenang Abadi. Perusahaan berjalan dengan membentuk portofolio ke dalam unit bisnisnya diantaranya terdapat anak cabang di beberapa daerah (Solo, Yogyakarta dan Kudus). Perusahaan dalam operasionalnya belum menyusun dokumen job description secara tertulis sehingga terjadi overlapp job, dokumen SOP juga belum/tidak ada secara tertulis, karena semua bentuk kendali dan perintah dilakukan langsung oleh owner dan top manajemen, banyaknya karyawan yang keluar masuk kerja, kurangnya disiplin kerja dan sering terjadi overtime dalam kerja borongan merupakan salah satu dampak dari covid-19 di perusahaan ini dan sampai sekarang masih terasa dampak tersebut.

Dengan adanya hal tersebut maka dirasa perlu dilakukan sebuah penelitian tentang lingkungan kerja di PT. Cahaya Pamenang Abadi dengan tujuan peneliti dapat memberikan masukan kepada PT. Cahaya Pamenang Abadi tentang motivasi, alur kerja, lingkungan kerja yang nyaman sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingginya angka presensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan kinerja yang rendah dari karyawan PT. Cahaya Pamenang Abadi. Data absensi tersebut didapat pada jumlah kehadiran setiap bulannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah presensi kehadiran dan keterlambatan karyawan masih sangat tinggi, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah terhadap tempat kerjanya.

Dengan adanya permasalahan yang ada maka peneliti tertarik meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penghargaan dan Pengakuan Sosial”.

2. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sihombing & Batoebara (2019) mendefinisikan kinerja karyawan suatu perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah

untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Robbins & Judge (2015), menyatakan kinerja mempunyai beberapa tujuan dalam organisasi yaitu:

1. Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja;
2. Sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangannya;
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya;
4. Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan proses dalam evaluasi hasil kerja dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Tujuan pengukuran dan penilaian kinerja seseorang adalah untuk memperoleh informasi guna mengetahui tingkat kemampuan seseorang, pada pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kurniati & Fidowaty (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Sihombing & Batoebara (2019), bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dari beberapa pendapat tadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Beberapa faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja dan memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Pewarnaan
Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia misalnya warna-warna yang cerah pada umumnya lebih disukai.
2. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang dan pasti akan menimbulkan rasa senang.
3. Penerangan
Penerangan yang dimaksud disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari. Untuk melakukan penghematan biaya perusahaan hendaknya memanfaatkan penerangan sinar matahari.
4. Pertukaran udara / ventilasi
Agar pertukaran udara cukup, hal yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran

fisik dari para karyawan, sebaliknya jika pertukaran udara kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga membuat para karyawan mudah lelah.

5. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dalam melakukan pekerjaan. Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman dimasa depan. Jika dalam lingkungan kerja tidak aman akan dapat menimbulkan kegelisahan dan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan.

6. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang dalam bekerja yang tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2.1.3. Penghargaan

Penghargaan merupakan perangsang maupun motivasi guna mengembangkan kinerja yang dicapai individu yang biasanya seperti bentuk finansial yaitu pemberian insentif, tunjangan, bonus, serta komisi (Rivai, 2004).

1. Jenis Jenis Penghargaan, Menurut bentuknya, penghargaan diberikan dalam bentuk:

- a) Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, renumerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya);
- b) Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi dan sejenisnya);
- c) Non finansial (vandel, piagam, sertifikat, piala, lencana dan sebagainya).

Berdasarkan jumlah orang yang menerima, penghargaan dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

- a. Individu;
- b. Kelompok kecil;
- c. Kelompok besar, serta ;
- d. Masal atau populasi.

Berdasarkan waktu pemberiannya, penghargaan dapat dibedakan menjadi:

- a. Insidental (bonus, insentif);
- b. Semi permanen (tunjangan, remunerasi, beasiswa anak, asuransi kesehatan selama bekerja, fasilitas mobil, rumah dinas);
- c. Permanen (asuransi hari tua, pensiun bulanan).

Berdasarkan penyebabnya, penghargaan dapat dibedakan menjadi:

- a. Penghargaan prestasi (diperoleh karena mampu mencapai prestasi kerja tertentu);
- b. Penghargaan structural (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu);
- c. Penghargaan masa kerja (diperoleh karena mencapai masa kerja tertentu).

2.1.3.1. Strategi Pemberian Penghargaan

Secara umum strategi pemberian penghargaan ialah sebuah pemikiran yang bisa dilaksanakan guna bermacam-macam problematika penghargaan yang terdapat pada sebuah kelompok organisasi guna mengetahui bagaimana menghasilkan nilai dari hal tersebut. Terkhusus lagi ada argumen guna meningkatkan strategi pemberian penghargaan, yaitu:

- a. Harus mempunyai tujuan. Bagaimana caranya agar penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi memberi dampak yang positif;
- b. Pengeluaran gaji di kebanyakan kelompok hingga mencapai kurang lebih 60% lebih harus dapat dimaknai sebagai investasi jangka panjang, dalam arti, karyawan dengan gaji dan insentif yang tinggi tidak keluar, mengundurkan diri, atau pindah ke perusahaan lain;
- c. Penghargaan dalam artian yang luas diharapkan mampu meningkatkan performa;
- d. Keuntungan yang sesungguhnya dari pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik diharapkan mampu sebagai bentuk penanaman modal pada bidang SDM yang mampu mendukung sumber daya yang lain.

2.1.3.2. Inisiatif Penghargaan khusus

Inisiatif penghargaan diprioritaskan pada upaya meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Di bawah ini merupakan contoh inisiatif penghargaan khusus yang memungkinkan, satu maupun lebih seringkali muncul pada strategi pemberian penghargaan:

- a. Penggantian metode pembayaran berdasarkan target kelompok menjadi berdasarkan besar kecilnya kontribusi dalam pencapaian target kelompok;
- b. Pengenalan terhadap tindakan baru dan struktur pembayaran berdasarkan tingkat pendidikan, masa kerja, kompetensi, kinerjanya selama ini, komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan;
- c. Penggantian skema evaluasi pekerjaan yang sudah ada menggunakan skema yang terkomputerisasi dengan cara lebih jelas mendeskripsikan nilai-nilai organisasi;
- d. Perbaikan dari proses manajemen performa menjadi manajemen berbasis kinerja;
- e. Pengembangan sistem penghargaan yang fleksibel;
- f. Pelaksanaan review pembayaran setara guna meyakinkan bahwa pembayaran sebanding dengan pekerjaan;
- g. Program komunikasi dibuat guna memberi informasi pada semua individu akan praktik serta kebijakan pemberian penghargaan di kelompok;
- h. Program pelatihan, pembinaan, serta pembimbingan disusun guna mengembangkan kompetensi jajaran manajer.

2.1.3.3. Penghargaan Strategi Pemberian Penghargaan.

Beberapa kunci pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Fase diagnose.
Fase ini merupakan fase permulaan untuk menentukan perlu tidaknya suatu kinerja diberi penghargaan;
- b. Fase desain detail.
Fase ini merancang untuk penghargaan, besaran penghargaan, waktu pemberian, dan detail lain yang perlu dirancang dengan baik;
- c. Uji akhir serta fase persiapan penerapan.
Setelah dipertimbangkan secara matang, maka penghargaan siap diujicobakan dan siap untuk diterapkan dalam lingkungan organisasi secara keseluruhan;
- d. Fase penerapan.
Fase ini merupakan fase penerapan penghargaan disertai review mengenai kebijakan yang pernah digunakan serta kalau perlu dilakukan modifikasi atas berbagai kelemahan dan kekurangannya.

2.1.4. Pengakuan Sosial

Penghargaan yang diberikan dalam *employee recognition* ini tidak hanya dalam bentuk fisik, melainkan dalam bentuk pengakuan terhadap prestasi karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan bukan hanya berupa materi seperti bonus insentif, bonus liburan, atau bonus yang berupa materi lainnya. Jadi, dalam *employee recognition* perusahaan lebih menekankan pada unsur emosional dan psikologis. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan sejumlah peneliti, yang menyatakan bahwa pengakuan dapat memperbaiki keadaan psikologis para karyawan.

2.1.4.1 Alasan Mengapa Perusahaan Perlu Melakukan *Employee Recognition*

Gagasan utama dari kegiatan *employee recognition* adalah memberikan pengakuan kepada karyawan atas kinerjanya yang positif dan pencapaian yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. *Employee recognition* dapat dilakukan oleh atasan kepada bawahan, oleh dan kepada sesama rekan karyawan, dan antar anggota dalam tim. Memperoleh pengakuan atas pekerjaan yang anda lakukan merupakan suatu kebutuhan apresiasi yang penting untuk dipenuhi. Selain untuk memberikan apresiasi, *employee recognition* juga menjadi sebuah tanda bahwa hasil kerja seseorang tersebut telah sesuai dengan harapan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memahami untuk memosisikan seluruh karyawan sebagai individu yang butuh diapresiasi walaupun dalam bentuk yang paling sederhana. Namun, yang masih sulit ditemui dan jarang dilakukan adalah memberikan pengakuan kepada sesama rekan kerja. Padahal, pengakuan antar karyawan atau *peer recognition* juga memberikan manfaat yang besar bagi karyawan.

Maka itu, perusahaan perlu membuat sebuah program khusus untuk membangun budaya saling mengapresiasi tersebut di perusahaan. Terdapat berbagai macam cara yang bisa dilakukan untuk menumbuhkan budaya tersebut. Cara sederhana seperti biasa untuk memberikan ucapan selamat dan terima kasih juga dapat menjadi bentuk apresiasi besar bagi karyawan, dan dapat menjadi kebiasaan baik yang memupuk budaya perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat dari Program *Employee Recognition*

Pelaksanaan program *employee recognition* dapat memberikan berbagai manfaat dan dampak positif baik bagi karyawan, juga perusahaan sebagai sebuah bisnis. Untuk bisa mendapatkan manfaat yang komprehensif dan optimal dari *employee recognition*, ada baiknya perusahaan membuat dan mengelola program ini secara khusus. Perusahaan juga perlu mengajak karyawan untuk terlibat dalam program ini, sehingga *output* yang dihasilkan akan memuaskan. Dibawah ini akan diuraikan sejumlah manfaat dari penyelenggaraan program *employee recognition* bagi seluruh pihak yang terlibat, yakni perusahaan dan karyawan:

- a. Karyawan merasa lebih bahagia.
Memberikan pengakuan kepada karyawan setelah dirinya berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sulit dapat membuat karyawan merasa lebih bahagia.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan.
Karyawan yang memperoleh pengakuan dan penghargaan dari pemimpin perusahaan atau sesama rekan kerja diketahui mampu berkontribusi dan berpartisipasi secara lebih besar dalam seluruh kegiatan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan pengakuan akan memiliki produktivitas yang tinggi dan optimal ketika bekerja.
- c. Memupuk Motivasi Kerja
Employee recognition bisa membuat seseorang merasa bahwa keberadaannya dihargai. Ketika hal ini berhasil menyentuh emosi karyawan, maka akan timbul rasa puas sebagai reaksi psikologis alami. Dan dampak lain yang akan dialami yaitu peningkatan motivasi kerja. Antusiasme karyawan ketika pertama kali bekerja di perusahaan dan menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya adalah hal yang sangat lumrah terjadi.
- d. Meningkatkan Keuntungan Perusahaan.
Berangkat dari produktivitas dan kinerja yang meningkat, lingkungan kerja yang positif, serta karyawan yang merasa puas, kemudian hal ini akan membawa pengaruh yang besar pada performa perusahaan secara menyeluruh. Salah satu dampak positif yang dapat diraih, yakni keuntungan atau profitabilitas perusahaan meningkat.
- e. Meningkatkan Loyalitas Karyawan Berprestasi.
Manfaat program *employee recognition* selanjutnya, yaitu perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi. Kerja keras dan dedikasi yang tinggi dari karyawan akan dirasa sia-sia jika perusahaan tidak memberikan pengakuan dan penghargaan.
- f. Memperkuat *Teamwork*.
Selain perlu memberikan pengakuan kepada hasil kerja karyawan secara individu, perusahaan juga perlu memberikan pengakuan kepada tim-tim yang membentuk perusahaan. Pengakuan atas pencapaian dan prestasi sebuah tim dalam menjalankan tugas yang telah dipercayakan dapat membuat kerja sama tim menjadi lebih kuat.

g. Menjadi Teladan yang Baik.

Pengakuan yang diberikan oleh pemimpin kepada tim atau karyawan menjadi sebuah teladan yang baik. Karyawan yang mendapatkan pengakuan akan lebih mudah untuk melakukan hal yang sama kepada rekan kerjanya, sehingga kemudian akan tercipta lingkungan kerja yang suportif dan kondusif.

h. Membentuk Budaya Kerja yang Positif di Perusahaan.

Program *employee recognition* dapat membentuk budaya kerja yang positif di perusahaan. Budaya kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dijadikan prioritas, karena budaya menjadi identitas perusahaan. Kegiatan bisnis pada masa ini lebih mengutamakan budaya kerja yang kolaboratif, menekankan aspek kerja sama tim, menuntut untuk membuat banyak inovasi, dan mendukung karakteristik dinamis lainnya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian Rahmadani & Sampeliling (2023) tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap penghargaan

Hasil penelitian Rega & Utami (2015) tentang Lingkungan kerja, penghargaan serta kepuasan kerja yaitu :

1. Variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.
8. Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengaruh langsung terkecil terhadap kinerja karyawan adalah penghargaan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap penghargaan

2.2.3. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Jaya et al. (2017) tentang lingkungan kerja, penghargaan, kreativitas kinerja yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas
5. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3 : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap pengakuan sosial

Hasil penelitian Zahratulfarhah 2022, tentang kinerja karyawan, lingkungan, motivasi kerja dan pengakuan sosial yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
4. Pengakuan sosial berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengakuan sosial

2.2.5. Pengaruh pengakuan sosial terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Ludfi 2021, tentang kinerja karyawan pengakuan sosial, reward dan punishment yaitu :

1. Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama;
2. Hukuman yang diberikan wajar, logis, objektif dan tidak membebani mental. Serta harus sebanding antara kesalahan yang diperbuat dengan hukuman yang diberikan;
3. Pemberian reward dan punishment berdasarkan penilaian kinerja dari masing-masing karyawan;
4. Dengan adanya penghargaan, hukuman maka hal tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5 : Pengakuan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.6. Pengaruh penghargaan melalui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Noor (2013) tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, penghargaan dan kinerja karyawan yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai;
2. Secara parsial keempat variabel (lingkungan kerja, motivasi kerja, penghargaan dan kinerja karyawan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memediasi melalui penghargaan

2.2.7. Pengaruh pengakuan sosial melalui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

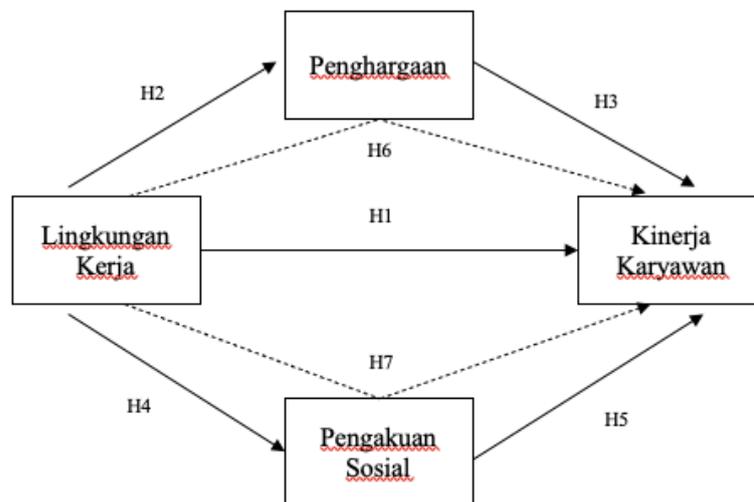
Hasil penelitian Mellysa, 2021 tentang pengakuan sosial melalui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
3. Pengakuan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memediasi melalui pengakuan sosial.

2.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan gambar secara representatif melalui konsep yang ada yang saling berhubungan dan disampaikan melalui gambar dan tanda panah sebagai bentuk keterkaitan antar variabel independent dan dependen. Adapun bentuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmu yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data instrument penelitian.

Analisis data bersifat kuantitatif statistic. Dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Wirawan (2015) populasi penelitian adalah kumpulan individual orang atau objek yang menjadi focus penelitian saintifik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Cahaya Pamenang Abadi yang berjumlah 67 orang karyawan.

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Definisi sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai wilayah sampel (Prasetya, 2022). Oleh karena itu maka jumlah sampel juga sebanyak 67 orang karyawan.

3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.	1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan psikologis
Penghargaan /reward	Penghargaan/reward adalah upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai diharapkan sebagai pendorong lebih semangat dan berpotensi. Menurut Kadarisman (2012) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan
Pengakuan Sosial	Merupakan sebuah pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai individu atau sebagai tim, karena karyawan memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang	1. Karyawan merasa lebih bahagia 2. Meningkatkan produktivitas karyawan 3. Memupuk motivasi kerja 4. Meningkatkan keuntungan

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator
	baik.	perusahaan 5. Meningkatkan loyalitas karyawan berprestasi 6. Memperkuat teamwork 7. Menjadi teladan yang baik 8. Membentuk budaya kerja yang positif di perusahaan
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian tujuan atau target dari PT. Cahaya Pamenang Abadi telah ditentukan pada periode tertentu. (Ruliana, 2015).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019). Kuesioner yang digunakan tersusun dari dua bagian. Bagian pertama merupakan identitas dan petunjuk pengisian kuesioner. Bagian kedua berisi pertanyaan dan pilihan jawaban. Jawaban pada kuesioner ini terdapat 5 macam pilihan. Format jawaban dalam kuesioner adalah :

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2017

3.5 Alat Analisis Penelitian

Aplikasi yang digunakan untuk menghitung penelitian jenis kausalitas pada penelitian ini adalah smartPLS. Analisis SmartPLS merupakan teknik multivariat yang berfungsi untuk mengukur variabel eksplanatori dengan banyak variabel respon dalam satu kali penghitungan (Santoso, 2018).

3.5.1. Model Pengukuran

Model pengukuran pada Analisis SmartPLS ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan nilai AVE. Uji validitas konvergen memiliki nilai kritis sebesar 0,7 dan uji deskriminan menyatakan beberapa indikator pengukur suatu variabel laten harus lebih tinggi pada variabel laten yang lain. Sementara nilai AVE memiliki nilai kritis sebesar 0,5. Uji reliabilitas konstruk dapat diukur melalui nilai Cronbach's Alpha dengan ketentuan minimal 0,7 (Santoso, 2018).

3.5.2. Model Struktural

Model struktural pada analisis SmartPLS berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) (mengetahui nilai penjelasan variabel variabel respon (Santoso, 2018).

3.5.3. Identifikasi Variabel

Sesuai dengan judul dalam penelitian dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini maka variabel-variabel yang akan dibahas adalah:

- a. Variabel bebas atau *independent variable*.
Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, penghargaan dan pengakuan sosial.
- b. Variabel terikat atau *dependent variable*
Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.