

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, menurut tesis Hasibuan sebagaimana disampaikan dalam Rifa, dkk. (2019). Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai perwujudan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, yang sering dijadikan sebagai landasan untuk menilai individu atau organisasi. PramitaT. Sulastri (2021) karya Cahyandani. Kinerja, di sisi lain, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya, klaim Mangkunegara (2017: 67).

Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian pekerjaan seorang karyawan dari suatu kegiatan yang telah dilakukan, dicatat, dan dievaluasi dan berdampak baik atau negatif terhadap pertumbuhan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. bekerja.

sebuah. Berteori tentang kinerja karyawan

Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan aplikasi dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa seseorang

akan melakukan yang terbaik asalkan mereka mendapatkan keuntungan dan diberi insentif.

Hipotesis balanced scorecard, yang dibuat oleh David P. Nortom dan Robert S. Kaplan pada tahun 1992, merupakan penilaian kinerja terintegrasi yang diambil dari strategi bisnis perusahaan. Agar semua pekerja memahami peraturan, kewajiban, dan peran yang berbeda, pimpinan perusahaan harus mampu menafsirkan konsep tersebut sekaligus memberikan penjelasan. Sebaliknya, definisi Nawawi (2006) dipecah menjadi empat perspektif: 1) Keuangan, 2) Konsumen, 3) Proses Bisnis Internal, dan 4) Pertumbuhan dan Pembelajaran SDM.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Setiap orang dalam suatu korporasi pasti tidak bekerja sama, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Setiap karyawan memiliki prestasi yang berbeda-beda. Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja. Ini adalah bagaimana hal itu dijelaskan:

1) Faktor kapasitas

Bakat karyawan dinilai secara psikologis berdasarkan calon aptitude (IQ). di mana IQ berkisar dari rendah ke tinggi. Karena kebutuhan untuk mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu dengan tujuan memberikan kinerja yang diinginkan, proses seleksi karyawan seringkali juga mempertimbangkan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, karyawan harus ditugaskan ke pekerjaan yang sesuai dengan bidang kompetensi mereka (orang yang tepat di tempat yang tepat, orang yang tepat di pekerjaan yang tepat).

2) Elemen motivasi

Cara seorang pekerja mendekati peristiwa di tempat kerja menentukan tingkat motivasi mereka. Seseorang yang mendorong diri mereka sendiri dengan cara yang terfokus dan terukur untuk mencapai tujuan organisasi dikatakan termotivasi. Karyawan dengan sikap mental yang positif lebih mungkin untuk membuat perubahan dan melakukan yang terbaik. Karyawan perlu dipersiapkan secara intelektual dan psikologis (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Dengan kata lain, seorang pekerja harus menyadari tanggung jawab dan tujuan mereka untuk mencapainya. Mereka juga harus mampu memanfaatkan masalah dan kondisi perusahaan saat ini dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan produktif.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dikatakan bahwa melihat berbagai indikator saat ini dapat menentukan apakah kinerja karyawan dapat diukur atau tidak. Ada beberapa sudut pandang terhadap metrik tersebut, di antaranya Hartono (2014), yang mencantumkan enam indikator kinerja pegawai, yaitu:

1) Unggul

Kualitas adalah sejauh mana hasil akhir yang diperoleh hampir ideal dalam arti memenuhi tujuan yang diantisipasi oleh perusahaan.

2) Jumlah

Jumlah yang diciptakan, diukur dalam jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas, disebut sebagai kuantitas.

3) momentum

tingkat aktivitas yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan target tenggat waktu.

4) Efisiensi

Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi yang dirancang untuk meningkatkan profitabilitas dipahami.

5) Kemandirian Pekerja mampu melaksanakan tanggung jawabnya tanpa meminta bantuan.

6) Dedikasi

Karyawan yang berkomitmen bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

2. *Employee Engagement*

a. *Definisi Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan mengukur seberapa bersemangat pekerja untuk membantu perusahaan agar berhasil dan seberapa siap mereka menggunakan otonomi mereka untuk memutuskan sendiri bagaimana melakukan kegiatan penting yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Albrecht dalam Sanda Paluta et al, 2018). Keterlibatan karyawan menjadi perhatian bagi para pemimpin dan manajer dalam bisnis di seluruh dunia, menurut Bedakar & Pandita (2014), karena diakui sebagai faktor penting dalam menentukan tingkat efektivitas, kreativitas, dan daya saing perusahaan. Keterlibatan karyawan, di sisi lain, didefinisikan oleh Markos dan Sridevi dalam Inge Victoria, et al. (2018) sebagai perasaan semangat dan dedikasi yang memungkinkan orang untuk berinvestasi dan meningkatkan upaya mereka untuk mendukung kesuksesan perusahaan.

Dari perspektif para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa employee engagement mengacu pada semangat dan derajat keinginan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan berkontribusi pada keberhasilan bisnis dan cita-cita yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh employee engagement, menurut Schaufeli et al dalam Putri dan Soedarsono (2017) yang mengatakan bahwa pekerja yang

“engaged” memiliki sikap yang positif, hubungan yang produktif dengan pekerjaannya, dan merasa mampu menyelesaikan harapan kerja.

b. Teori *Employee Engagement*

Menurut hipotesis "X model of engagement" dari Blessing White (2011), setiap perusahaan harus bekerja untuk mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan agar berhasil, sementara setiap orang mencari tujuan dan kebahagiaan kerja masing-masing. Ada lima jenis pekerja yang mencari kepuasan kerja, termasuk:

1) Yang Menikah (Yang Bertunangan)

Personil terikat ini adalah pekerja yang benar-benar berkomitmen. Secara khusus, baik jumlah kontribusi terhadap bisnis dan, seringkali, tingkat kenikmatannya tinggi.

2) Hampir Menikah (Hampir Bertunangan)

Karyawan semacam ini sering melakukan fungsi yang cukup penting. Mereka mungkin tidak selalu mengikuti aturan dengan tepat, tetapi mereka tahu apa yang harus dilakukan.

3) Hamster & Bulan Madu (Bulan Madu & Hamster)

Karyawan yang sedang berbulan madu sering kali sangat menyukai tempat kerja mereka, namun mereka sering lamban. Tidak seperti karyawan tipe hamster, beberapa pekerja mungkin suka bekerja keras tetapi seperti hamster yang "berlari di atas roda", seperti kata pepatah.

4) Yang Jatuh dan Terbakar (Crash & Burners)

Meskipun orang seperti ini sering memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bisnis dan melakukan banyak upaya, dia sering kali tidak mencintai pekerjaannya.

5) Tidak terikat (The Disengage) Pekerja semacam ini tidak memiliki kepentingan dalam organisasi tempat dia bekerja. Mungkin konsep membimbingnya hanya untuk menjadi status bahwa dia bekerja di sana. Selain itu, tidak jelas apa yang dibutuhkan di tempat kerja, sehingga kontribusi terhadap bisnis dan kebahagiaan kerja jelas cukup rendah.

c. Faktor *Employee Engagement*

Mengenai alasan keterlibatan karyawan, ada berbagai sudut pandang. Salah satu elemen kunci dalam pengembangan perusahaan adalah ini. Tiga elemen berikut, seperti yang diidentifikasi oleh Bakker (2009), adalah penentu utama dari keterlibatan karyawan:

1) Sumber daya untuk pekerjaan

Komponen fisik, sosial, dan organisasi tempat kerja yang memungkinkan orang untuk: a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis dan fisiologis pekerjaan; b) mencapai tujuan kerja; dan c) mendorong pertumbuhan dan pengembangan pribadi yang disebut sebagai sumber pekerjaan.

2) Arti Penting Sumber Daya Pekerjaan

Aspek ini berkaitan dengan seberapa signifikan atau bermanfaat sumber daya kerja yang dimiliki orang.

3. Sumber Daya Individu

Sumber daya pribadi adalah sifat-sifat yang dimiliki seorang pegawai, antara lain kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Pekerja yang terlibat akan berbeda secara pribadi dari karyawan lain dalam beberapa cara.

d. Indikator *Employee Engagement*

Dalam Putri dan Soedarsono (2017), Schaufeli & Bakker mengidentifikasi tiga penanda atau ciri employee engagement, antara lain:

1) Semangat

Kualitas yang dikenal sebagai kekuatan didefinisikan sebagai memiliki tingkat ketangguhan dan ketahanan mental yang tinggi di tempat kerja, keinginan untuk bekerja sangat keras, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Contohnya antara lain: a) Memiliki energi yang tinggi; b) Memiliki ketangguhan mental; c) Berusaha dengan baik; dan d) Mengatasi kesulitan.

2) Komitmen

Fitur komitmen didefinisikan oleh rasa tujuan, semangat, inspirasi, kebanggaan, dan preferensi untuk tugas-tugas sulit di tempat kerja. Orang-orang dengan tingkat pengabdian yang tinggi dengan penuh semangat percaya bahwa pekerjaan mereka adalah pengalaman yang berguna, motivasi untuk meningkatkan kualitas mereka, dan kemauan untuk menghadapi setiap tantangan yang mungkin muncul. Karyawan seperti ini sering merasa senang, antusias, dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan nilai pengabdian yang rendah menunjukkan bahwa pekerja tidak terhubung dengan pekerjaan mereka karena mereka tidak memiliki pengalaman yang signifikan, tidak mampu memotivasi orang lain atau bahkan keberanian untuk menghadapi masalah, dan sayangnya, mereka tidak bangga dengan pekerjaan mereka. Ada beberapa ciri komitmen, antara lain: a) kegairahan yang tinggi; b) menginspirasi; c) merasa bangga; d) suka kesulitan.

3) Asimilasi

Aspek penyerapan, atau yang bisa disebut apresiasi, ditandai dengan fokus dan semangat yang intens terhadap apa yang mereka lakukan. Waktu tampaknya berlalu dengan cepat dan sering ragu-ragu untuk melepaskan pekerjaan, menyebabkan kelupaan dan kurangnya kesadaran akan sekitarnya. Sangat sulit bagi orang-orang dengan jiwa penyerapan tinggi untuk meninggalkan dunia mereka sendiri karena mereka sering selalu disibukkan dengan pekerjaan, berjuang dengan itu sepanjang waktu, dan merasa bahagia, puas, dan puas di sana. Akibatnya, mereka kehilangan jejak waktu dan hal-hal di sekitar mereka. Di sisi lain, mereka yang memiliki jiwa penyerapan yang buruk mungkin merasa bahwa tugas yang mereka lakukan hanyalah rutinitas dan tidak penting. Jika retensi staf buruk, jelas bahwa etos kerja yang kuat, semangat, dan dorongan untuk maju sulit diantisipasi. Hal-hal yang berhubungan dengan daya serap meliputi kemampuan untuk memusatkan perhatian sepenuhnya, menikmati tugas, dan persepsi bahwa waktu bergerak cepat saat bekerja.

3. Religiusitas

a. Definisi Religiuitas

Suhardiyanto percaya bahwa menjadi religius berarti memiliki hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa (Maurana, et al., 2020). Hubungan ini berbentuk mengikuti semua petunjuk dan larangan-Nya. Religiusitas, di sisi lain, didefinisikan oleh Gibson dalam Prasetyo, dkk (2020) sebagai varians individu dalam hal minat atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Sedangkan menurut Glock & Stark (1994) dalam Melinda (2021), religiusitas mengacu pada seberapa dalam

seseorang memahami, sangat meyakini, dan rajin mengamalkan keyakinannya.

Menurut beberapa pandangan di atas, religiusitas adalah suatu derajat keimanan yang memungkinkan seorang muslim mengembangkan dan memajukan perilaku dan sikapnya untuk senantiasa berbuat baik, mengikuti segala petunjuk, dan secara konsisten menjauhi segala larangan Allah SWT dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.

Menurut Sulistiyo dalam Melinda, (2021), penting bagi pekerja untuk menjadi religius karena mereka yang cukup religius, atau bahkan lebih, lebih cenderung jujur, disiplin, dan bersemangat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja dan tidak diragukan lagi mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap agama menanamkan moralitas, memerintahkan pengikutnya untuk hidup benar, menahan diri dari melanggar berbagai hukum, dan menjunjung tinggi standar yang mencakup semua aspek kehidupan sehari-hari, termasuk pekerjaan. “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad), dan (juga) jangan khianati amanat yang diberikan kepadamu, padahal kamu mengetahuinya,” firman Allah dalam Surah Al Anfal ayat 27 Al-Qur'an.”

b. Indikator Religiusitas

El-Menouar dalam Hariyadi (2020) mengusulkan lima ukuran agama, antara lain:

- 1) Landasan dan inti dari religiusitas adalah keyakinan terhadap agama. Aspek ini digambarkan dengan 'aqdah, yaitu penerimaan tauhid empiris—Allah

SWT sebagai Khaliq—yang keberadaannya tidak dapat dipertanyakan dan tidak akan berubah. Kemudian, tingkat keimanan seorang Muslim terhadap hal-hal gaib (ghaib) yang diwahyukan dalam Al-Qur'an, serta penerimaan mereka terhadap Al-Qur'an sebagai kitab yang diilhami Allah. Hal ini berdasarkan Surah Maryam ayat 65, yang menyatakan bahwa Anda harus menyembah Tuhan dan menjaga ketenangan Anda karena Dia mengatur langit, bumi, dan semua di antaranya.

- 2) Ritual, juga dikenal sebagai syariat, adalah tingkat ketundukan dan ketaatan yang diperlukan seorang Muslim untuk melaksanakan shalat, puasa, zakat, dan haji. Ayat 56 surat adz-Dzariyat menjelaskan hal ini, mengatakan bahwa Allah menciptakan manusia dan jin agar mereka menyembah-Nya (SWT). mendapatkan kompensasi.
- 3) Aspek pengalaman, praktik, dan apresiasi berjalan seiring dengan aspek ritual dan kepercayaan. Mengalami kehadiran Sang Pencipta, merasa nyaman saat mengikuti syari'at, dan merasakan arahan semuanya dapat digunakan untuk menjelaskan dimensi pengalaman. Seperti dikatakan dalam surah al-An'am ayat 88:25, "Dia memimpin di antara hamba-hamba-Nya siapa pun yang Dia kehendaki." Seorang hamba yang berkinerja baik menunjukkan keinginan Allah SWT agar dia melakukan tugasnya secara akurat dan tepat waktu.
- 4) Pengetahuan: Termasuk dalam dimensi ini adalah pemahaman seorang Muslim tentang hukum Islam, termasuk aturan dan ajarannya. Prinsip-prinsip utama ilmu pengetahuan Islam terkandung dalam Al-Qur'an dan hadits. Ayat 1-5 dari surah al-'Alaq menjelaskan hal ini.
- 5) Consequences, artinya agama memiliki aturan-aturan yang mengatur bagaimana seharusnya umatnya berperilaku. Berapa jumlah perilaku, seperti

yang ditentukan oleh Syariah, yang pantas untuk seorang Muslim. Ia tidak hanya mengarahkan upacara-upacara keagamaan ke arah yang benar, tetapi juga mengendalikan kehidupan sehari-hari. Surah Al-Bayyinah ayat 5 memberikan bukti untuk mendukung hal ini.

4. *Reward*

a. Definisi *Reward*

Insentif adalah hadiah, hadiah, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang agar lebih giat dalam upayanya memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai, menurut Nugroho dalam Nampo, dkk (2020). Sutrisno berpendapat dalam Suryadilaga, dkk. (2016) bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pemikirannya. Perisai di Suak dkk. (2017) menyatakan bahwa penghargaan adalah barang fisik atau tidak berwujud yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja secara sukarela atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi atau kontribusi mereka terhadap pekerjaan yang luar biasa, serta bagi mereka yang menggunakan nilai-nilai positif untuk memenuhi tuntutan tertentu.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penghargaan adalah pembayaran yang menguntungkan, hadiah, atau kehormatan yang diberikan oleh majikan kepada seorang pekerja sebagai penghargaan atas kinerja yang luar biasa atau bahkan luar biasa.

Menurut Dymastara (2020), yang mendukung pandangan tersebut di atas, penghargaan yang diberikan kepada pekerja oleh pimpinan organisasi perusahaan, baik berupa materi maupun non materi, berupaya menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan atau

organisasi. Penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik adalah dua kategori penghargaan, menurut Ivancevich dalam Suryadilaga, et al. (2016). Imbalan yang berasal dari luar individu dikenal sebagai imbalan ekstrinsik. Gaji, tunjangan, bonus, dan insentif uang lainnya adalah contoh penghargaan ekstrinsik. Insentif non-finansial termasuk promosi dan hadiah antarpribadi. Manfaat yang diatur sendiri seperti pencapaian, kelengkapan, dan otonomi dikenal sebagai penghargaan intrinsik.

b. Indikator Reward

Berikut indikator reward menurut Mahmudi (2013: 187):

1) Gaji dan insentif

Untuk personel yang digaji, gaji merupakan komponen penting dari remunerasi. Ini terdiri dari gaji pokok serta uang tambahan dalam bentuk bonus dan opsi saham (opsi saham atau hibah saham). Gaji dan bentuk pembayaran lainnya, seperti bonus, dapat mendorong pekerja untuk terus meningkatkan standar kinerja mereka. Kenaikan gaji dan bonus adalah dua pilihan untuk menghargai kinerja yang sangat baik.

2) Keamanan

Nilai dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan. Perusahaan menawarkan berbagai program kesejahteraan karyawan sebagai bentuk penghargaan atau presentasi kinerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga, tunjangan hari tua, dan kesejahteraan rohani (paket ibadah hari raya dan sebagainya).

3) Kemajuan karir

Kemajuan karir di masa depan adalah suatu kemungkinan. Karyawan yang telah mencapai hasil yang baik harus ditawarkan kesempatan

pengembangan karir sehingga nilai mereka akan meningkat dan mereka akan dapat melakukan yang lebih baik lagi di masa depan.

4) Manfaat sosial dan psikologis

Meskipun manfaat psikologis dan sosial lebih sulit untuk diukur secara moneter, pentingnya penghargaan ini sangat penting bagi pekerja untuk merasa diterima dan dihargai atas pekerjaan mereka.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel dibawah ini merupakan sumber data sekunder penelitian dalam bentuk beberapa jurnal, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel yang Digunakan Pada Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
1.	Cindy Chandra dan Ir. Marcus Remiasa, S.E., M.Si, AGORA; Vol. 6, No. 1, ISSN 2656-8861 Tahun 2018	X1: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Sanda Paluta dan Drs. Widjojo Suprpto, M.Sc, AGORA : Vol. 6, No. 1, Tahun 2018	X1: Pengaruh Kompetensi X2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Mariza Duma Putri, Dewi K. Soedarsono, e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 ISSN : 2355-9357 Desember 2017	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	- Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Variabel yang Digunakan Pada Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
4.	Pramita Trisnaning Cahyandani, Jurnal Ilmu Manajemen: Volume 9 Nomor 1 Tahun 2021	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	- Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Inge Victoria, Edy Rahardja, Journal Of Management :Volume 7, Nomor 3, Tahun 2018	X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional X2: Motivasi Kerja X3: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	- Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Kenneth D. Wijaya, dkk, Productivity: Vol. 1 No. 5, ISSN. 2723-0112 Tahun 2020	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan, AGORA : Vol. 5, No.1 , Tahun 2017	X1: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Debby Siswono, Sim, AGORA : Vol. 4, No. 2, Tahun 2016	X1: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Haris Maulana, Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam : Volume 3 Nomor 3, ISSN: 2686-6201 Tahun 2020	X1: Religiusitas Y: Kinerja Karyawan	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Variabel yang Digunakan Pada Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
10	HendiPrasetyo, Vera Anitra, Borneo Student Research : Vol 2, No 1, ISSN: 2721-5725, Tahun 2020	X1: Religiusitas Y: KinerjaKaryawan	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Karina Dewi Alfisyah, Moch. Khoirul Anwar, JurnalEkonomi Islam : Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018	X1: Religiusitas Y: KinerjaKaryawan	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Imam Hariyadi, Luthfi Noor Mahmudi, Islamic Economics Journal : Vol. 6, No. 2 ISSN 2442-3343 Des. 2020	X1: Religiusitas Y: Kinerja Karyawan	Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Nindy Melinda, Jurnal Ekonomi dan Bisnis : Vol. 3 No. 1 ISSN 2548-9917 Tahun 2021	X1: Religiulitas Y: Kinerja Karyawan	Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Daniel Njoya Ndungu, Global Journals Inc. (USA) : Volume 17 Issue 1 Version 1.0 ISSN 2249-4588 Year 2017	X1: Rewards X2: Recognition Y: Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> - Reward has a significance influence of employee performance. - Recognition has a significance influence of employee performance.
15	Vallery G.E Nompo, Merinda H.Ch Pandowo, Jurnal EMBA : Vol.8 No.4 ISSN 2303-1174 Oktober 2020	X1: Reward X2: Punishment X3: DisiplinKerja Y: KinerjaKaryawan	<ul style="list-style-type: none"> - Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Azalia Nurushshobakh, JMK (JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN), VOL. 2, NO. 3, ISSN 2477-3166 September 2017	X1: Insentif X2: Reward Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Nur Fadli, JOM Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017	X1: Human Relation X2: Reward Y: KinerjaKaryawan	<ul style="list-style-type: none"> - Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti	Variabel yang Digunakan Pada Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan
18	Rendra Maulana Suryadilaga, dkk, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB):Vol. 39 No.1 ISSN 2303-1174 Oktober 2016	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: KinerjaKaryawan	- <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Ahmad Fahreza, eJournal Administrasi Bisnis : Volume 8, Nomor 4, ISSN 2355-5408 2020	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: KinerjaKaryawan	- <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Raymond Suak, Jurnal EMBA : Vol.5 No.2 ISSN 2303-1174 Juni 2017	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: KinerjaKaryawan	- <i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Punishment</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka kerja merupakan representasi konseptual tentang bagaimana teori menghubungkan beberapa elemen yang telah diakui sebagai kesulitan yang signifikan (Sugiyono, 2015). Hubungan antar variabel yang akan diteliti secara teoritis akan dijelaskan dengan kerangka yang kuat. Keterkaitan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat dengan demikian harus dijelaskan secara konseptual (tergantung). Korelasi antara variabel penelitian kemudian digunakan untuk membangun hubungan antara variabel-variabel tersebut.

1. Hubungan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel gaya keterikatan pegawai (X1) (Y)

Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi memberikan bisnis keunggulan kompetitif, kinerja yang baik, dan perputaran yang minimal, menurut Giovanni dalam Cahyandani (2021). Temuan penelitian mendukung gagasan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan bisnis. Dalam Victoria dan Rahardja (2018), Harter dkk. menunjukkan bagaimana keterlibatan karyawan mempengaruhi hasil kerja karyawan yang produktif dan menawarkan beberapa keuntungan bagi keberhasilan organisasi.

Hubungan antara employee engagement dengan kinerja telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian, antara lain yang dilakukan oleh Paluta dan Suprpto (2018), Chandra dkk (2018), Cahyandani (2021), Inge Victoria, Rahardja (2018), Wijaya, dkk (2020), dan Siswono, Sim (2016).

2. Hubungan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel religiusitas (X2) (Y)

Menurut Amaliah et al dalam Alfisyah, et al (2018), seorang yang beragama harus senantiasa berusaha untuk berbuat yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertindak dalam setiap kegiatan, khususnya sesuai dengan norma dan peraturan yang telah diatur dalam kehidupan. agama mereka. Setiap manusia dalam Islam berkewajiban untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip inti agama. Akibatnya, seorang Muslim harus memasukkan prinsip-prinsip Islam ke dalam kehidupan sehari-hari mereka sebagai tanda kesetiaan kepada Allah SWT (Anwar et al, 2018).

Menurut penelitian Maulana (2020), Prasetyo dan Anitra (2020), Alfisyah, dkk. (2018), Hariyadi dan Mahmudi (2019), dan lainnya, religiusitas berdampak pada kinerja karyawan (2020).

Kemampuan untuk mengamalkan agama sangat penting bagi pekerja karena meningkatkan insentif mereka untuk mencapai kesuksesan atau melakukan pekerjaan yang berkualitas (Hariyadi dan Mahmudi, 2020).

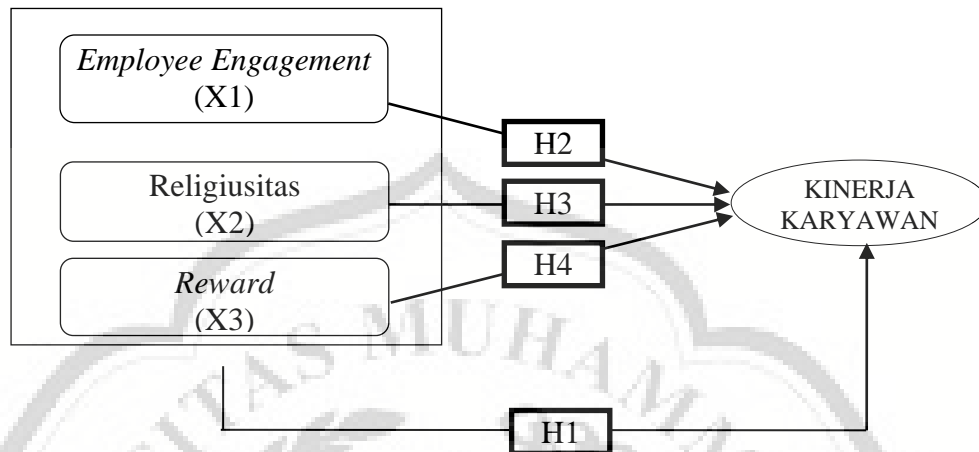
3. Interaksi antara variabel Kinerja Karyawan (X3) dengan variabel Penghargaan (X3) (Y)

Agar individu atau kelompok pekerja dapat bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, penghargaan adalah semacam pengakuan atas pencapaian tertentu yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga dalam bentuk barang berwujud atau tidak berwujud. Nompou Purnama, dkk (2020).

Penghargaan karyawan akan berdampak besar pada kinerja, klaim Fadli (2017). Dengan kata lain, pemberian penghargaan kepada staf akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Imbalan adalah hadiah positif, baik berwujud maupun non-materi, yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi yang dihasilkan oleh pekerja, dapat disimpulkan. Peneliti Fahreza (2020), Suryadilaga, dkk. (2016), Fadli (2017), Nurushshobakh (2017), Nompou, dkk. (2020), dan Ndungu telah meneliti dampak penghargaan terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak yang substansial (2017).

Berikut merupakan skema kerangka pemikiran untuk menjelaskan maksud dari penelitian yang akan dilakukan mengenai *Employee*

Engagement, Religiusitas, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di Sambel Layah Corp.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 = *Employee engagement*, Religiusitas dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.

H2 = *Employee engagement* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.

H3 = Religiusitas secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.

H4 = *Reward* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.