

**PENGARUH *REWARD*, *EMPLOYEE RESILIENCE*, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV LAA TAHZAN FLORIST**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

ARIE APRIANSYAH

NPM : 2201110041

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

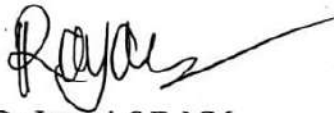
UNIVERSITAS TRIDINANTI

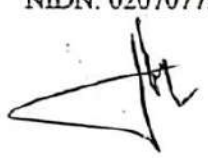
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARIE APRIANSYAH
Nomor Pokok/NIRM : 2201110041
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD, EMPLOYEE RESILIENCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV LAA TAHZAN FLORIST

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 18/07/2026 Pembimbing 1 : 
Dr. Irayani, S.E.,MM
NIDN: 0207077901

Tanggal 18-07-2026 Pembimbing 2 : 
Herman Efrizal, S.E.,MM
NIDN: 0202066602

014 /PS/DFEB/ 26

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Dr. Hj. Misy Mikial, SE.,M.Si,Ak CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Progam Studi,



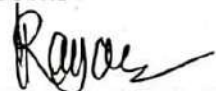
Dr. Yolanda Veybhita, S.E.,M.Si
NIDN:0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ARIE APRIANSYAH
Nomor Pokok/NIRM : 2201110041
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD, EMPLOYEE RESILIENCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV LAA TAHZAN FLORIST

Pembimbing Skripsi,
Tanggal 18/07/2026 Ketua Penguji-


: Dr. Irayani, S.E., MM
NIDN: 0207077901

Tanggal 18-07-2026 Penguji I


: Herman Efrizal, S.E., MM
NIDN: 0202066602

Tanggal 21/7/26 Penguji II


: Nyayu Khairani Putri, S.E., M
NIDN: 0211029501

014/PS/DFEB/26

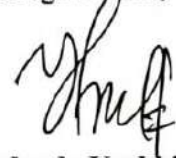
Mengesahkan,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. Hj. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Progam Studi,


Dr. Yolanda Veybhita, S.E.,
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

"Tidak masalah seberapa lambat kamu berjalan, selama kamu tidak berhenti."

-Confucius-

"Never tell yourself you should be someone else, Stand up tall and say, I'm not afraid"

-Taka (one ok rock)-

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- Allah SWT, puji dan syukur penulis panjatkan yang senantiasa memberikan kelancaran dalam penyelesaian skripsi dan pendidikan sarjana.
- Keluargaku tersayang.
- Untuk dosen-dosen yang telah memberikan ilmu tanpa pamrih.
- Almamater yang ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arie Apriansyah
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110041
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya asli yang disusun berdasarkan kemampuan dan usaha saya sendiri, serta bebas dari tindakan plagiarisme.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Palembang, 2026



Arie Apriansyah

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Proposal ini berjudul “PENGARUH *REWARD*, *EMPLOYEE RESILIENCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV LAA TAHZAN FLORIST”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kesempurnaan proposal ini.

Dalam penulisan Proposal ini penulis dibimbing dan diberi arahan oleh pihak lembaga dan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, SE. M.Si, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si Selaku Ketua program studi manajemen.
4. Ibu Dr. Irayani, S.E.,MM Selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Herman efrizal, S.E.,MM. Selaku Pembimbing kedua yang telah memberikan masukan dan kritik konstruktif dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan CV Laa Tahzan Florist yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam proses pengambilan data penelitian.
7. Orang tua dan keluarga tercinta, yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan moral dan material, serta semangat yang tiada henti. Segala usaha dan pencapaian ini tidak lepas dari doa dan pengorbanan yang diberikan oleh kedua orang tua penulis.

8. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2022 serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas semangat dan bantuannya.
9. Dan yang terakhir, saya persembahkan terima kasih untuk *support system* terbaik saya, Finalda Olivia. Terima kasih karena telah memberikan dukungan, masukan, dan semangat ketika saya mulai lelah. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan dapat terbalaskan dengan kebahagiaan dan kesuksesan di masa depan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, 2026

Arie Apriansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Teori Harapan (<i>Expectancy Theory</i>).....	12
2.1.2 Kinerja Karyawan	14
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.2.4 Dimensi kinerja karyawan	17
2.1.2.5 Indikator kinerja karyawan	18
2.1.3 <i>Reward</i>	20
2.1.3.1 Teori penguatan (<i>Reinforcement Theory</i>).....	20
2.1.3.2 Pengertian <i>Reward</i>	21

2.1.3.3	Tujuan <i>Reward</i>	22
2.1.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	23
2.1.3.5	Dimensi <i>Reward</i>	24
2.1.3.6	Indikator <i>Reward</i>	25
2.1.3	<i>Employee resilience</i>	26
2.1.3.1	Teori ketahanan (<i>Resilience Theory</i>).....	26
2.1.3.2	Pengertian <i>Employee resilience</i>	27
2.1.3.3	Tujuan <i>Employee resilience</i>	28
2.1.3.4	Faktor-Faktor <i>Employee resilience</i>	28
2.1.3.4	Dimensi <i>Employee resilience</i>	29
2.1.3.5	Indikator <i>Employee resilience</i>	30
2.1.4	Lingkungan Kerja	32
2.1.4.1	Teori dua faktor (<i>Two Factor Theory</i>)	32
2.1.4.2	Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.4.3	Tujuan Lingkungan Kerja	34
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	35
2.1.4.5	Dimensi Lingkungan Kerja	36
2.1.4.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	37
2.2	Penelitian Yang Relevan	39
2.3	Kerangka Berfikir	50
2.4	Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	54
3.1.1	Tempat Penelitian	54
3.1.2	Waktu Penelitian.....	54
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.2.1	Sumber data	54
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	55
3.3	Populasi Sampel Dan Sampling.....	56
3.3.1	Populasi	56
3.3.2	Sampel.....	57
3.3.3	Teknik sampling	57

3.4	Rancangan penelitian	58
3.5	Definisi Variabel Penelitian Dan Operasional.....	58
3.5.1	Definisi variabel penelitian.....	58
3.5.2	Definisi variabel operasional	58
3.6	Instrumen Penelitian.....	62
3.6.1	Uji validitas	63
3.6.2	Uji Reliabilitas	64
3.7	Teknik Analisis Data.....	65
3.7.1	Uji asumsi klasik.....	65
3.7.1.1	Uji Normalitas.....	65
3.7.1.2	Uji Multikolinearitas.....	65
3.7.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	66
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi (r)	67
3.8.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68
3.9	Uji hipotesis	68
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	68
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		71
4.1	Gambaran Umum Cv Laa Tahzan Florist	71
4.1.1	Sejarah Cv Laa Tahzan Florist	71
4.1.2	Visi Dan Misi Cv Laa Tahzan Florist	72
4.1.3	Struktur Organisasi Cv Laa Tahzan Florist	73
4.2	Hasil penelitian	75
4.2.1	Karakteristik responden.....	75
4.3	Hasil Instrumen Penelitian	77
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	77
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	81
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	82
4.4.2	Hasil Uji Multikolonearitas	83
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

4.5	Hasil Analisis Data.....	85
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	87
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.6	Hasil Uji Hipotesis	88
4.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	88
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	89
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
4.7.1	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Employee resilience</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Laa Tahzan Florist.....	91
4.7.2	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Laa Tahzan Florist	93
4.7.3	Pengaruh <i>Employee resilience</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Laa Tahzan Florist	94
4.7.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Laa Tahzan Florist	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		99
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran	99
Daftar Pustaka		101
LAMPIRAN		109

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Daftar Jumlah Karyawan.....	57
Tabel 3.3 Definisi Variabel Operasional	59
Tabel 3.4 Skala Likert	63
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (R)	67
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X1)	78
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee resilience</i> (X2)	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonearitas	84
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	87
Tabel 4.14 Uji Simultan (F).....	89
Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji T)	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	52
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	73
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	85

ABSTRAK

Arie Apriansyah, Pengaruh *Reward*, *Employee resilience*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Laa Tahzan Florist (Dibawah Bimbingan ibu Dr.Irayani, S.E., M.M dan Bapak Herman Efrizal, S.E., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Laa Tahzan Florist yang berjumlah 58 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 15,357$, $sig = 0,000 < 0,05$), serta uji t menunjukkan bahwa *reward* ($t = 2.955$, $sig = 0,005$), *employee resilience* ($t = 4.000$, $sig = 0,000$), dan lingkungan kerja ($t = 4.098$, $sig = 0,000$) berpengaruh signifikan secara parsial.. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,430 menunjukkan bahwa sebesar 43% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja, sedangkan 57% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar

Kata Kunci: *Reward*, *Employee resilience*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Arie Apriansyah, *The Influence of Reward, Employee resilience, and Work Environment on Employee Performance at CV Laa Tahzan Florist (Supervised by Dr. Irayani, S.E., M.M. and Herman Efrizal, S.E., M.M.)*

This study aims to examine the influence of reward, employee resilience, and work environment on employee performance at CV Laa Tahzan Florist, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of all 58 employees of CV Laa Tahzan Florist. Since the population was relatively small, a saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics 25, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test.

The results indicate that reward, employee resilience, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the F-test results, which show a significant simultaneous effect of reward, employee resilience, and work environment on employee performance ($F = 15.357$, $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). Furthermore, the t-test results reveal that reward ($t = 2.955$, $\text{Sig.} = 0.005$), employee resilience ($t = 4.000$, $\text{Sig.} = 0.000$), and work environment ($t = 4.098$, $\text{Sig.} = 0.000$) each have a positive and significant partial effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.430 indicates that 43% of the variation in employee performance can be explained by the variables of reward, employee resilience, and work environment, while the remaining 57% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Reward, Employee resilience, Work Environment, Employee Performance.*

RIWAYAT HIDUP

Arie Apriansyah dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 10 juli 2002, merupakan anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan bapak Alfian Bachtiar dan ibu Hartini.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 21 Palermbang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 45 Palermbang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2020 di SMk Negeri 3 Palermbang. Pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

Arie Apriansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam zaman globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu lembaga. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang berpengaruh pada tingkat kinerja, sebab kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan hasil pekerjaan yang diperoleh. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat, seperti melalui dorongan atau pemberian apresiasi, pegawai dapat beroperasi dengan lebih efisien, lebih produktif, dan mampu mencapai sasaran perusahaan secara maksimal.

Kinerja yang baik dari karyawan bukan hanya dianggap sebagai keuntungan, tetapi juga menjadi syarat yang tak terelakan bagi perusahaan untuk tetap eksis dan tumbuh, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). CV Laa Tahzan Florist adalah salah satu usaha di sektor florist yang terletak di Palembang, Sumatra selatan. Sebagai perusahaan yang mengandalkan kreativitas, kecepatan, dan ketelitian karyawannya dalam memenuhi pesanan dari pelanggan, kualitas kinerja SDM menjadi fondasi utama bagi operasional bisnis ini. Persaingan yang semakin sengit memaksa perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu isu penting dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja menunjukan

seberapa efektif karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan menjadi ukuran penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karna karyawan yang memiliki performa tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Kinerja dikenal sebagai performance yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawab masing-masing (Debie Angrainie, 2021). Sumber daya manusia adalah aset yang krusial dan memiliki peran strategis dalam menentukan suksesnya suatu organisasi. Salah satu tanda keberhasilan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ada, sehingga menjadi elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, kinerja seorang karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari diri karyawan itu sendiri maupun dari suasana di dalam organisasi. Kinerja adalah hasil dari kontribusi karyawan di suatu perusahaan, dimana ini menjadi isu utama bagi perusahaan untuk mengevaluasi kemampuan dan kesetiaan karyawan terhadap tanggung jawabnya, apakah karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk menjaga kinerja karyawan, perusahaan harus mengimplementasikan fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan (Dwiyanti dkk., 2024). Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh

kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kinerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, maka akan ada beberapa hal yang mungkin berpengaruh dalam organisasi tersebut. Hal tersebut diantaranya dengan adanya pemberian *reward* terhadap karyawan perusahaan agar kinerja mereka semakin hari akan semakin membaik (Gunawan dkk., 2023).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian *reward*. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Pemberian *reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. *reward* merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya *reward* yang mendukunglah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai, Pemberian *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam kualitas kinerja karyawan (Fajri & Rohman, 2020). Adapun penelitian lain bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

Besarnya *reward* yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang

dilandasi tanggungjawab dan perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Sedangkan penelitian Sepriani menyimpulkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *reward* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Sepriani, 2025). *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian.

Selain *reward*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *employee resilience*. *Employee resilience* adalah sumber daya pribadi yang mendukung adaptasi terhadap kondisi yang merugikan, kemampuan seseorang untuk pulih setelah mengalami emosi negatif, serta beradaptasi dengan fleksibel terhadap tuntutan yang berubah dari pengalaman yang penuh stress (Asriani & Hedhiansyah, 2019). *Employee resilience* merupakan kemampuan psikologis individu untuk beradaptasi secara positif terhadap tekanan dan tantangan kerja, serta mempertahankan motivasi dan fokus pada tujuan organisasi (Andjarwati, 2024). Selain itu, penelitian oleh Roos, Reale, dan Banning menunjukkan bahwa faktor psikologis termasuk ketahanan (*resilience*) dan motivasi memiliki peran dalam meningkatkan performa kerja karyawan (Roos et al., 2021).

Dalam kondisi kerja yang dinamis, karyawan dituntut untuk memiliki ketahanan mental agar tetap produktif meskipun menghadapi berbagai tekanan.

Karyawan yang memiliki tingkat resilience tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan tetap produktif dalam berbagai situasi. *Employee resilience* (ketahanan karyawan) menjadi semakin penting di tengah tantangan dan dinamika kerja yang kompleks, memungkinkan karyawan untuk bangkit dari kesulitan dan mempertahankan produktivitas. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ketahanan karyawan berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis serta meningkatkan performa kerja, terutama dalam menghadapi perubahan dan tekanan kerja yang tinggi.

Selain itu, *resilience* juga berhubungan dengan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan dengan ketahanan karyawan (*employee resilience*) yang tinggi ditandai dengan kemampuan mereka untuk dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan, kemunduran, dan kesulitan di tempat kerja. Mereka mampu menyesuaikan diri dan mengatasi kesulitan atau kemalangan (Fitri & Ferdian, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resilience yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam konteks usaha florist seperti CV Laa Tahzan Florist, *employee resilience* menjadi faktor yang sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang dinamis dan penuh tekanan. Karyawan dituntut untuk bekerja cepat, tepat, dan tetap menjaga kualitas hasil kerja, terutama pada saat permintaan meningkat seperti pada momen wisuda, pernikahan, maupun acara duka cita. Kondisi ini dapat

menimbulkan tekanan kerja yang tinggi sehingga membutuhkan ketahanan mental dan emosional yang baik dari karyawan.

Faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, didukung oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, mampu meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan (Muh. Agum Nasir dkk., 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Frecilia Nanda Melvani dkk., 2024). Lingkungan kerja juga terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan (Chika Adhelina dkk., 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian lain bahwa apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Maswar, 2020).

Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lainnya. Selain itu, penelitian lain juga

menunjukkan bahwa lingkungan kerja bersama dengan *reward* memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi secara langsung pada CV Laa Tahzan Florist, terdapat observasi awal mengenai fluktuasi kinerja karyawan yang mungkin terkait dengan sistem *reward*, kemampuan karyawan menghadapi tekanan (*resilience*), dan kondisi lingkungan kerja. Dalam operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai faktor-faktor permasalahan yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang terjadi di CV Laa Tahzan Florist adalah belum optimalnya pemberian *reward* kepada karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, CV Laa Tahzan Florist dapat mempertimbangkan mengoptimalkan sistem *reward* yang bersifat insidental. Beberapa karyawan berpendapat bahwa pemberian *reward* insidental bisa lebih disesuaikan dengan beban kerja serta kontribusi yang diberikan. Selain itu, kemampuan *employee resilience* atau ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan juga menjadi perhatian. Dalam usaha florist karyawan sering menghadapi pesanan mendadak, tengget waktu yang singkat, serta tuntutan kreativitas yang tinggi. Tidak semua karyawan mampu beradaptasi dengan kondisi tersebut, sehingga muncul stress kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Faktor lainnya berkaitan dengan

lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti ruang kerja yang terbatas, pencahayaan yang kurang, fasilitas yang belum memadai, serta faktor non fisik seperti hubungan antar karyawan turut mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang hubungan antara *reward*, *employee resilience* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini harus menjadi perhatian manajemen perusahaan, termasuk manajemen CV Laa Tahzan Florist.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat keterbatasan dalam mengintegrasikan variabel *employee resilience* dalam satu model penelitian. Sebagian penelitian hanya berfokus pada faktor motivasional seperti *reward*, tanpa mempertimbangkan aspek psikologis karyawan seperti *resilience* yang memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas kinerja.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang Berjudul **“Pengaruh Reward, Employee resilience, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Laa Tahzan Florist.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?

2. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?
3. Apakah *employee resilience* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui pengaruh *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?
2. Mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?
3. Mengetahui pengaruh *employee resilience* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Laa Tahzan Florist?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sektor UMKM. Penelitian

ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah terkait *reward*, *employee resilience*, dan lingkungan kerja, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan konteks atau variabel yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di bidang manajemen, serta mengembangkan kemampuan berpikir analitis dan ilmiah dalam memecahkan permasalahan nyata di dunia bisnis. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi manajemen dalam mengambil kebijakan terkait pengelolaan SDM, khususnya dalam merancang sistem *reward* yang lebih terstruktur, program peningkatan resiliensi karyawan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

c. Bagi Akademis

Bagi Universitas Tridianti Palembang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi akademik dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara *reward*, *employee resilience*, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian yang relevan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini turut memperkuat peran Universitas Tridianti sebagai institusi pendidikan yang mendorong mahasiswa untuk berperan aktif dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif dan bermanfaat bagi dunia industri dan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alimuddin, I. K., Herdiana, A. R. A., Alimuddin, N. H., & Arisani, N. (2025). Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada Kantor Pembiayaan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 264–273. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1379>
- Anatan, L. (2010). *telaah kritis expectancy theory victor harold vroom*.
- Andjarwati, prianova ardi dwi nugraha dan tri. (2024). *Pengaruh Quiet Quitting, Digital Fatigue, Employee Resilience terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Keuangan PT PLN – Unit Induk Transmisi JBM*. 2(04), 306–312.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Angga Teguh Pamuji, H. Saharuddin, & Hasiah Hasiah. (2024). Penghargaan (Reward) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 121–140. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1367>
- Antonio, A. N., & Jimmy Elly Kurniawan. (2024). *PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB INSECURITY SEBAGAI MEDIATOR*. 08(02), 1–16.
- Asriani, & Hedhiansyah, D. (2019). Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi dan Manajemen. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi*

Dan Manajemen, 8(1), 102–114.

<https://megaaktifa.umkendari.ac.id/index.php/Jurna>

Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro, & Sari Sakarina. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203.
<https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>

Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2021). *Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement. Asia Pacific Journal of Human Resources.*

Debie Angrainie, S. S. Y. V. (2021). Pengaruh Perubahan Struktur Kelembagaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.

Dewi Maria, A. (2022). Employee Performance in terms of Compensation and Work Motivation. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 277–281.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.279>

Dwiyanti, N. F., Ramadania, D., & Dafi, A. (2024). Analisis Penerapan Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Japri Corp Tasikamalaya. *Jurnal Ekonomak*, 10(2), 1–7.

Dymastara, eko septian. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.* (3).

Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi

- Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Fathiyyah, S. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Efektivitas Sistem Reward Pada Karyawan PT P. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 312–318.
- Firnanda, N., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7, 55–60. <https://doi.org/10.37034/infec.v7i1.1087>
- Fitri, M., & Ferdian, F. (2024). Pengaruh Employee Resilience Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang di Mediasi Oleh Organizational Commitment di Pangeran Beach Hotel Padang. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 136–150. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmpp-widyakarya/article/view/3885>
- Fitriya, D. A., Indrasari, M., Kerja, D., Kerja, L., & Fitriya Aggraini, D. (2024). *pengaruh reward, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt foxsub automation di surabaya*. 2.
- Frecilia Nanda Melvani, Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction PT. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *International Journal of Management and Business Economics*, 2(3), 52–58. <https://doi.org/10.58540/ijmebe.v2i3.574>

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., Zakirin, Y. A., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Utara, S., Kerja, L., Karyawan, K., Gultom, H. N., Magister, P. S., Islam, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2).
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). *Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis*. *Applied Psychology*.
- Hidayat, M. W., & Isyanto, P. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MAS BROILER NUSANTARA Muhammad*. 1192, 312–321.
- Hidayat, R., & Hendri, E. (2023). *Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 1057–1068.
- Ismah, L., Hadi, S. P., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA Pendahuluan*. 12(1), 303–311.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress

- as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54–65.
<https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Koehler, F. C., Blomberg, L., Brehm, T. T., Bu, S., Cornely, O. A., Degen, O., Cristanziano, V. Di, Dolff, S., Eberwein, L., Hoxha, E., Hoyer-allo, K. J. R., Rudolf, S., Spa, M. R., Wanken, M., Mu, R., & Burst, V. (2021). *Development and design of the Hantavirus registry - HantaReg - for epidemiological studies , outbreaks and clinical studies on hantavirus disease*. 14(10), 5–10.
<https://doi.org/10.1093/ckj/sfab053>
- Leli, Y., Nursiani, N. P., Maak, C. S., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2022). *TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG KUPANG Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara Kupang Branch. Koresponden : a*). 727–736.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maswar, M. J. dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Mesi, E., Fadhil, Y., & Ervita, S. (2025). *Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SRIWIJAYA BARA PRIHARUM TANJUNG LALANG*. 2(3), 115–125.

- Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, & Akhmad Syahid. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41.
<https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Mujanah, S., Mayda, H., Edden, N., Noranee, S., & Ahmad, N. N. (2025). *The Influence of Resilience , Job Embeddedness , and Workload on Employee Performance*. 3(1), 1–9.
- Nisa, A., Janitra, S., Emilisa, N., & Aldebaran, G. J. (2024). *Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur*. 5(7).
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. 1.
- Ocktafian, Q. (2021). *Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup*. 9(2014), 830–843.
- Prabowo, B., Lesmana, N. S., & Selatan, T. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 67–71.
- Prastyowati, A. H., & Ismail, N. Bin. (2023). *The Influence of Reward, Punishment, Organizational Commitment and Work Motivation towards Employee Performance*. 5(2), 149–173.
- Putra, H. R., Nindyati, A. D., & Wiroko, E. P. (2025). *EMPLOYEE RESILIENCE AND ORGANIZATIONAL SUPPORT AS PREDICTORS OF WORK ENGAGEMENT IN GENERATION Z EMPLOYEES AT TECHNOLOGY COMPANIES IN*. 20(2), 111–123.

- Putri, N., & Santoso, B. (2024). *Pengaruh reward terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan.*
- Rafi, farhan muhammad, & Indriyaningrum, K. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , WORK MOTIVATION AND WORK.* 72–83.
- Rinda, R. T., Subakti, J., Ibn, U., & Bogor, K. (2022). *PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN.* 5(2), 161–164.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2022). *Resilience training in the workplace: A systematic review. Journal of Occupational and Organizational Psychology.*
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2021). *The effects of incentives, social norms, and employees' values on work performance.*
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>
- Santoso, S. B., Martono, B. A., Studi, P., & Manajemen, M. (2024). *PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI.* 4, 396–403.
- Sari, D. P., Pratiwi, H., Karlinda, A. E., & Candra, Y. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekobistek,* 11, 278–283.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.382>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC persada.* 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.*
- Sepriani, R. (2025). *Pengaruh Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Jurnal Entrepreneur Dan*

Manajemen Sains (JEMS), 6(2), 1159–1171.

<https://doi.org/10.36085/jems.v6i2.8374>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA*.

Singarimbun, S. M., Hardjo, S., & Hasanuddin. (2025). *Resilience can Predict the Increase in the Influence of Job Satisfaction on each Individual's Work Performance*. 6(3), 910–922.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung*.

Suripto, T. (2015). *Meningkatkan kinerja karyawan melalui expectancy theory dalam motivasi*. V(2).

Thu, H. Le. (2024). *Applying vroom expectancy theory to analyse employee motivation : A study of commercial banks in Vietnam* Keyword s. 12(4), 792–810. <https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902>

Ulva, A., & Ade, irma susanty. (2020). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di jakarta*. VI(1), 98–105.

Yuyuk, L., Julio, P. C., Djafri, T., & Lating, A. (2024). *Pemberian Reward Terhadap Variabel Intervening. Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business*, 5(01), 17–34.

