

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

| NO | JUDUL | PENULIS | METODE | DESAIN | KESIMPULAN |
|----|---|--|----------------------------------|--|--|
| 1 | The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang Employees | Dian Pratama Saputra Sembiring, Evita Sandra | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang Employees Populasi : 59 karyawan PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang Sampel : 59 orang karyawan Variabel : Kinerja (X1), Punishment (X2), Kinerja (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh penghargaan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjung Pinang 2. Terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja PT Telesindo Shop Tanjung Pinang 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penghargaan dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Telesindo Shop Tanjung Pinang |
| 2 | Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja | Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, Nanda Tri Pamungkas | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : PT. Jamkrindo Populasi : berjumlah sebanyak 109 orang Sampel : seluruh | Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 20,025 - 0,111X_1 + 0,502X_2$. Nilai Adjusted R ² |

| | | | | | |
|---|---|--|----------------------------------|--|--|
| | Karyawan Di PT. Jamkrindo | | | karyawan 109 orang responden Variabel : reward (X1), punishment (X2), Kinerja Karyawan (Y) | sebesar 0,304 artinya variabel independen reward dan punishment mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $24,618 > F_{0.05}(2;107) = 3,08$, maka dapat diinterpretasikan bahwa reward dan punishment secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun } | Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieq, Heru Susilo | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : PT. INKA (Persero) Madiun Populasi : seluruh karyawan yang berjumlah 830 Sampel : berjumlah 89 responden Variabel : reward (X1), punishment (X2), Kinerja (Y) | Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Reward Karyawan (X1), Punishment Karyawan (X2), memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). |
| 4 | Pengaruh Reward Dan Punishment | Silfia Febrianti, Mochammad | Analisis Deskriptif | Lok : PT. Panin Bank Tbk. Area | Secara parsial reward, punishment, dan |

| | | | | | |
|---|---|--|-------------------------|---|--|
| | Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) | Al Musadieg, Arik Prasetya | | Mikro Jombang Populasi : seluruh karyawan sebanyak 87 Sampel : digunakan sebanyak 47 karyawan Variabel : reward (X1), punishment (X2), Motivasi Kerja (Y1), Kinerja (Y2) | motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui koefisien beta reward sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien beta punishment mendapatkan hasil sebesar 0,210 dan sig. 0,047, serta koefisien beta motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dan nilai sig. 0,000. |
| 5 | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) | Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono | Analisis Deskriptif | Lok : PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang Populasi : seluruh karyawan berjumlah 114 karyawan Sampel : digunakan sebanyak 53 orang karyawan Variabel : reward (X1), Punsihment (X2), Kinerja (Y) | Variabel reward karyawan dan punishment karyawan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini, mengenai kemampuan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja secara signifikan. |
| 6 | Pengaruh Reward Dan Punishment | Adhitomo Wirawan, Ismi Nur | Analisis Regresi Linear | Lok : CV Media Kreasi Bangsa | Terdapat pengaruh secara simultan antara |

| | | | | | |
|---|---|--|----------------------------------|--|--|
| | Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa | Afani | Berganda | Populasi : seluruh karyawan yang berjumlah 200 karyawan Sampel : berjumlah 132 karyawan Variabel : reward (X1), punishment (X2), kinerja karyawan (Y1), motivasi (Y2) | variabel reward dan punishment terhadap kinerja hal ini dilihat dari Fhitung (21,162) lebih besar dari Ftabel (3,07) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel reward dan punishment terhadap motivasi hal ini dilihat dari Fhitung (20,557) lebih besar dari Ftabel (3,07) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). |
| 7 | Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo | Kevin Tangkuman, Bernhard Tewel, Irvan Trang | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo Populasi : seluruh karyawan berjumlah 50 orang Sampel : sebanyak 50 karyawan sebagai responden Variabel : penilaian kinerja (X1), reward (X2), punishment (X3), kinerja karyawan (Y) | Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Hasil dari analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, reward, dan punishment, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja | Raymod Suak, Adolfina, Yantje Uhing | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : Sutanraja Hotel Amurang Populasi : berjumlah sebanyak 30 | Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sangatlah lemah. |

| | | | | | |
|---|--|-------------------|----------------------------------|--|--|
| | Hotel Amurang | | | orang karyawan Sampel : seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang Variabel : reward (X1), punishment (X2), kinerja (Y) | Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9 | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya | Agung Dwi Nugroho | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : PT Business Training And Empowering Management Surabaya Populasi : berjumlah 34 orang karyawan Sampel : sebanyak 34 orang karyawan Variabel : Reward (X1), Punishment (X2), Kinerja (Y) | Hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya dengan nilai Fhitung sebesar 9.689 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka variabel reward (X1), dan punishment (X2), secara simultan atau bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Business Training And |

| | | | | | |
|-----------|--|-------------------------|----------------------------------|--|---|
| | | | | | Empowering Management Surabaya |
| 10 | Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran | Suparmi, Vicy Septiawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Lok : PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran Populasi : sebanyak 63 karyawan Sampel : 63 responden Variabel : reward (X1), Punsihment (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi punishment diperusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Reward dan Punishment sebagai pemicu Kinerja Karyawan. |

Table 2. 1 sumber diolah oleh peneliti (2022)

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Kurniasari (2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. pendapat lain tentang kinerja disampaikan oleh Prawirosentono dalam Astuti et al., (2019) yang mana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik oleh seseorang maupun sekumpulan orang pada sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Ernur (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, waktu, pengalaman dan kesungguhan. Sehingga dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, maupun kelompok

baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, pengalaman serta waktu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa adanya reward akan bermanfaat dalam kinerja pegawai karena dengan diberikannya reward ini pegawai akan lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ibrar & Khan, 2015). Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa adanya pemberian reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Mamik & Lutfyah, 2016). Selain itu, factor kedua adalah dengan adanya pemberian punishment. Yang mana diberlakukannya punishment sebagai bentuk ancaman bagi pegawai yang kinerjanya buruk agar termotivasi untuk lebih ditingkatkan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang menghasilkan temuan bahwa punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai (Koencoro et al., 2012; Pahlevi, 2012; Rosyidah, 2018).

Dari adanya hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian atau pelaksanaan reward dan punishment dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kedua factor tersebut diterapkan

secara bersamaan juga menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkuprawira (2011), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor - faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi,

proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.

- e. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Robbins 2012) sebagai berikut :

- a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2.2 Punishment

2.2.2.1 Pengertian Punishment

Punishment merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, dan memberikan efek jera kepada pelanggar. Dengan demikian terlihat jika reward merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Sanksi atau punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing, dan bahkan surat pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dalam Anwar & Duniya (2016) dikatakan jika reward adalah suatu bentuk yang positif, maka punishment adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya

2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Punishment

Penerapan punishment yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan memberikan pengaruh disiplin untuk pekerja guna meningkatkan hasil kerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono (2016) menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat pemberian punishment karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Mangkunegara (2013:130) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena;

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.2.2.3 Indikator Punishment

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa dimensi dan indikator dari punishment. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Pemotongan gaji
3. Hukuman berat, dengan jenis :

- a. Demosi
- b. Pemutusan hubungan kerja

2.2.3 Reward

2.2.3.1 Pengertian Reward

Kata reward berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. Reward / penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005:319).

Menurut Nugroho dalam Koencoro (2015) Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) “Sistem penghargaan (reward system) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat disimpulkan reward merupakan suatu bentuk cara atau strategi yang digunakan untuk membangkitkan motivasi tenaga kerja dan bentuk apresiasi kepada tenaga kerja yang berprestasi yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Reward sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, karena reward merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap pegawai maupun karyawan atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. Reward bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam melakukan segala pekerjaan atau aktivitas. Dengan demikian karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, reward memiliki hubungan dengan kinerja pegawai yang semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Ruslan et al., (2017)

menyatakan bahwa ada pengaruh variabel reward terhadap kinerja pegawai. Pemberian reward yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Tangkuman, Tewal, dan Trang (2015) bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dan kinerja pegawai.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (reward) menurut Nawawi (1999: 317); dalam Maulidiyah (2017), yaitu :

1. Konsistensi Internal (Internal Consistency) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetisi/ Persaingan Eksternal (External Competitiveness) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.

3. Kontribusi Karyawan (Employee Contribution) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (Administration) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

2.2.3.3 Indikator Reward

Menurut Fahmi (2016) menjelaskan bahwa dimensi dari reward ada 3, yaitu :

1. Finansial tunai

Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Finansial tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan

asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3. Reward dalam bentuk nonfinansial

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.3 HUBUNGAN VARIABEL

2.3.1 Hubungan Variabel Punishment terhadap Kinerja

Punishment merupakan tindakan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman. Tujuan dari punishment adalah untuk membuat para pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan punishment yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem punishment yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif. Penerapan punishment yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran.

Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya punishment karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

2.3.2 Hubungan Variabel Reward terhadap Kinerja

Reward diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian reward pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya reward baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, Pencapaian (Achievement) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi.

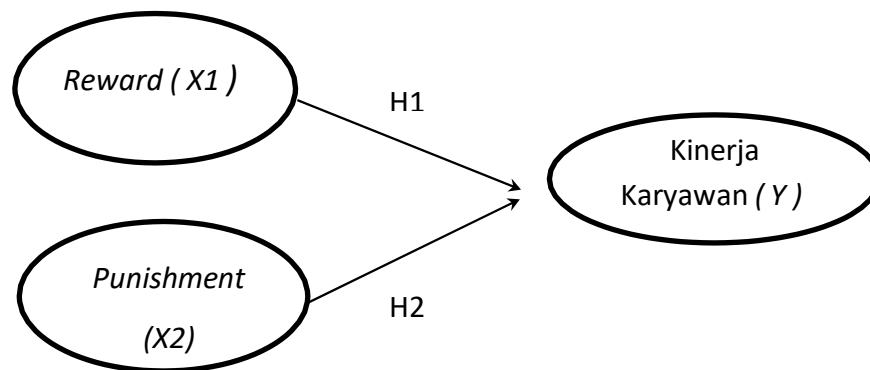
2.4 KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2017).

Reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang mana reward merupakan bentuk acuan atau pedoman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini senada dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan supaya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik.

Begitu juga dengan punishment, hal ini adalah langkah bagi perusahaan untuk menindak atau memberi hukuman apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan begitu karyawan akan merasa takut atau enggan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja, dan bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan agar tidak mendapat hukuman.

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1 kerangka konseptual

2.5 HIPOTESIS

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.