

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 *Reward***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Reward***

Menurut Shields (2016:12) *reward* adalah bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya bentuk dari imbal jasa atas kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu Onsardi (2019) mendefinisikan *reward* adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. *Reward* dari perusahaan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas kinerja karyawan yang sudah professional sesuai dengan posisi karyawan.

Tujuan *reward* menurut Nugroho dalam (Ismah dkk., 2023) agar dapat memnberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawan agar mencapai target yang ditetapkan perusahaan *Reward* yang diberikan berupa fisik ataupun non fisik yang membuat penerimanya merasa bangga. Berdasarkan beberapa definisi disimpulkan *reward* merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kinerja.

###### **2.1.1.2 Jenis *Reward***

Menurut Muqoyyaroh (2019) ada 2 bentuk *reward* yaitu *reward* fisik dan *reward* sosial. *Reward* sosial bentuk penghargaan dari komunitas bisa berupa pengakuan diri. *Reward* fisik bentuk penghargaan internal dari dalam diri individu merasa puas atas dirinya.

Selanjutnya Hasyim (2022) membagi *reward* menjadi dua yaitu:

1. *Reward* ekstrinsik penghargaan berasal dari eksternal individu. Reward ini terbagi 2 yaitu :
  - a. Penghargaan finansial
    - 1) Gaji merupakan sejumlah uang untuk karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.
    - 2) Tunjangan merupakan penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti tunjangan pensiun dan rumah sakit.
    - 3) Bonus/insentif berbentuk imbalan tambahan di luar gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan.
  - b. Penghargaan non finansial
    - 1) Penghargaan interpersonal bentuk kekuasaan yang diberikan kepada individu atas pisisinya seperti status dan pengakuan.
    - 2) Penghargaan berupa promosi yang diberikan kepada karyawan.
2. *Reward* intrinsik bentuk penghargaan berasal dari internal diri sendiri yang terdiri dari :
  - a. Penyelesaian (*completion*) adalah bentuk rasa puas dari individu ketika sudah menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Pencapaian (*achievement*) merupakan rasa puas yang muncul ketika sudah mencapai sesuatu yang diinginkan.
  - c. Otonomi merupakan rasa ingin atas kuasa dan wewenang dari pekerjaan yang dilakukan.

### 2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Pemberian *reward* harus layak dan adil sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Dalam memberikan *reward* terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. Pemberian *reward* menurut Hasyim (2022) harus mempertimbangkan beberapa faktor yaitu :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penghargaan yang diberikan akan semakin banyak jika penawaran tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan permintaannya.

b. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Penghargaan semakin meningkat jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, dan sebaliknya

c. Organisasi karyawan

Penghargaan semakin meningkat jika karyawan memiliki organisasi yang kuat dan sebaliknya.

d. Produktivitas kerja karyawan

Penghargaan semakin meningkat jika produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres Pemerintah

Penghargaan yang diberikan perusahaan harus mengacu pada peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah dengan undang-undang dan keppres penghargaan bagi karyawan.

f. Biaya hidup

Penghargaan meningkat sesuai dengan peningkatan biaya hidup di suatu daerah.

g. Posisi jabatan karyawan

Penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan posisi yang dimiliki. Semakin tinggi posisi maka semakin tinggi pula penghargaan dan sebaliknya.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi dengan pengalaman kerja lebih banyak maka akan memperoleh penghargaan yang tinggi pula.

i. Kondisi perekonomian nasional

Penghargaan meningkat ketika perekonomian nasional semakin maju.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Penghargaan meningkat Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan memiliki risiko yang besar.

#### **2.1.1.4 Indikator *Reward***

Pemberian *reward* perlu diukur untuk melihat sejauh mana pemberian ini sudah sesuai atau tidak. Berikut indikator *reward* menurut WIjaya (2021) sebagai berikut :

1. Gaji adalah bentuk pembayaran berkala yang diperoleh oleh karyawan.
2. Insentif adalah bentuk motivasi yang diperoleh di luar gaji.
3. Tunjangan berupa sejumlah uang yang dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.

4. Penghargaan adalah bentuk *reward* yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam surat keterangan yaitu dengan memberi nilai yang bagus.
5. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan.

## **2.1.2 Punishment**

### **2.1.2.1 Pengertian Punishment**

Menurut Astuti dkk., (2019) *punishment* merupakan konsekuensi negatif atas pekerjaan individu yang diberikan sesuai dengan aturan. Sejalan dengan itu Dymastara (2020) mendefinisikan *punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Selanjutnya *punishment* menurut Bandiyono dkk., (2021) didefinisikan sebagai hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.

*Punishment* sebagai perbuatan yang tidak menyenangkan, dalam arti lain adalah adanya pengetahuan dan pemahaman tentang aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja, ada pemberitahuan tentang larangan datang terlambat, tidak masuk kerja, dan larangan bercakap-cakap dengan rekan kerja selama jam kerja, ada disiplin dalam menegakkan peraturan di tempat kerja, dan ada teguran yang dilakukan berupa sanksi atau *punishment* yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak terulang kembali (Ismah dkk., 2023). Dapat disimpulkan *punishment* adalah konsekuensi negatif kepada seseorang yang melanggar aturan sesuai dengan aturan berlaku agar tidak terulang kembali.

### 2.1.2.2 Jenis *Punishment*

Menurut Astuti dkk., (2019) jenis *punishment* yaitu:

1. Sanksi preventif yang diberikan sebagai bentuk upaya pencegahan.
2. Sanksi represif adalah sanksi yang diberikan ketika sudah terjadi pelanggaran. Beberapa contoh sanksi represif yakni teguran, pemotongan gaji atau tunjangan, pemberhentian bonus, dan/atau paling berat adalah pemutusan hubungan kerja.

Sejalan dengan itu, Satria (2020) membagi bentuk *punishment* yaitu:

1. Hukuman ringan berupa teguran lisan ataupun tertulis.
2. Hukuman sedang berupa penundaan gaji atau penundaan promosi.
3. Hukuman berat berupa penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

### 2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Astuti dkk., (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan yaitu;

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

### 2.1.2.4 Indikator *Punishment*

Menurut Rivai Zainal (2019:4) dalam (Septian Dymastara, 2020) indikator *punishment* yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan naik gaji
  - b. Pemotongan gaji
  - c. Penundaan naik pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis :
  - a. Pembebasan dari jabatan
  - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja .

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja individu yang dicapai dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Rustandi & Rukhviyanti (2020) kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh karyawan atas job desk yang sudah dilaksanakan dan sesuai dengan standar. Dan disampaikan lagi dalam (Latiep dkk., 2022) Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Ismah dkk., 2023) kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja akan dinilai oleh perusahaan dengan cara membandingkan hasil dan target yang

ditentukan perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) dalam (Latiep dkk., 2022) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Faktor Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Dalam artian karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Faktor Motivasi (*motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Lebih lanjut (Kasmir, 2016:189) menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan pekerja mampu dan terampil dalam melakukan pekerjaannya sedangkan keahlian merupakan suatu potensi karyawan dalam melakukan kinerja yang berkualitas tinggi.

## 2. Pengetahuan

Seorang karyawan tentunya harus mempunyai pengetahuan yang cukup luas dalam mencapai kinerja yang lebih bagus.

## 3. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

## 4. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lain.

## 5. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dari faktor kinerja dikarenakan gaya kepemimpinan yang bagus akan berefek pada kinerja karyawan yang baik juga.

## 6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tentunya dengan adanya budaya akan mendisiplinkan seluruh anggota organisasi.

## 7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka

karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik

#### 8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

#### 9. Loyalitas

Loyalitas adalah bentuk setia karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik

#### 10. Komitmen

Komitmen adalah bentuk kepatuhan pada perjanjian kerja karyawan pada perusahaan//organisasi.

#### 11. Displin kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan dalam dalam menjalankan semua peraturan yang ada dalam organisasi.

### **2.1.3.3 Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2018:14) dalam kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu:

1. Kesetiaan dalam bentuk melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja yang merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai yang melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.
3. Kejujuran dalam bentuk ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan.
4. Ketaatan dinilai dari sanggupnya pegawai untuk mentaati segala ketetapan dan peraturan yang ada.
5. Kedisiplinan sejauh mana tenaga kerja mematuhi pertauran yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah diberikan.
6. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan.
7. Kepemimpinan menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh dan memiliki pribadi yang kuat dan dihormati.
8. Kepribadian yaitu menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disuakai, memberikan kesan yang baik.
9. Tanggung jawab dalam bentuk kesanggupan pegawai menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan berani memikul resiko.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui kinerja karyawan, harus ditetapkan indikator atau standar kinerjanya. Menurut (Bangun, 2014:68) dalam (Ferry Wijaya,2021) terdapat indikator kinerja yaitu :

##### **1. Jumlah Pekerjaan**

Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan yang sudah ditetapkan atau distandarkan oleh perusahaan. Masing-masing dari pekerjaan memiliki

standar yang berbeda sehingga karyawan diharapkan mempunyai pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi target yang telah ditetapkan dari sisi kualitas pekerjaan. Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dituntut pada setiap jenis pekerjaan karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan berikutnya.

## 4. Kehadiran

Setiap jenis pekerjaan menuntut tepat waktu kehadiran karyawan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan Kerjasama

Jenis pekerjaan tertentu mengharuskan karyawan untuk mampu bekerja sama dalam tim atau suatu kelompok.

Kemudian terdapat lima indikator dalam menilai kinerja individu menurut (Mathis & John Harold Jackson, 2013:15) yakni :

1. Kuantitas hasil kerja merupakan kemampuan berapa lama karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dalam satu hari dengan jumlah kesalahan yang minimal.

2. Kualitas hasil kerja menandakan pekerjaan yang diselesaikan dengan baik oleh karyawan dan mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak menunda pekerjaan artinya bisa memanajemen waktu dengan baik.
4. Kehadiran dilihat dari kedisiplinan dan etepatan waktu sesuai jam operasional yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerjasama diwujudkan dalam bentuk emosional yang terjalin antar karyawan setiap lini, dan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu digunakan dalam membuktikan kebenaran penelitian yang relevan serta memudahkan penelitian. Penelitian yang relevan dijadikan dasar dalam membahas variabel yang terkait dengan penelitian.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Parandangi dkk., (2022)  Sinta 4	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Sepuh Energi Alam	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2	Sari dkk., (2021)  Sinta 6	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi, dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Chairunnisa dkk., (2020)  Sinta 4	Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) dan <i>Punishment</i> (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT. JAMKRINDO	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Wijaya (2021)  DOAJ	Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Ramadanita dkk (2020)  Sinta 4	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. Jurnal Ilmiah Indonesia	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial

6	Dymastara, (2020)  DOAJ	Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	Regresi linier berganda	<i>Reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara secara simultan dan parsial</i>
7	Ovando & Rustam (2022) Sinta 5	<i>The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT Six Electronics Indonesia</i>	Regresi linier berganda	<i>Organizational Culture, Work Discipline secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee performance</i>
8	Purnomo Sigit (2021)  Google scholar	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor	Regresi linier berganda	<i>Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor</i>
9	Pradnyani, Rahmawati, & Suci, (2020)  Google scholar	Pengaruh <i>reward and punishment</i> terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Difa Kreasi Cikarang	Regresi linier berganda	Reward dan punishment secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

10	Penekanan dkk. (2020)  Google scholar	<i>The Influence Of Reward And Punishment Toward Employees Performance At Bank Indonesia Branch Manado</i>	Regresi linier berganda	Reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial
----	---	--	-------------------------------	---

**Sumber : Diolah peneliti 2023**

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran pada penelitian. kerangka pemikiran adalah model konseptual yang digunakan sebagai dasar pemikiran penulis penelitian (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini variabel bebas (X) adalah reward dan punishment serta variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **2.3.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Reward merupakan salah satu cara yang efektif meningkatkan kinerja karyawan. Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismah dkk., 2023). Melalui penelitian Pradnyani (2020), bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan semakin meningkat kinerja jika memperoleh *reward*.

### 2.3.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

*Punishment* merupakan cara agar karyawan tidak melanggar aturan perusahaan. Pemberlakuan *punishment* akan mengefektifkan kinerja karyawan dan membuat lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Menurut Soekanto dalam (Ferry Wijaya, 2021) *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi. Melalui penelitian Sari dkk., (2021) *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberlakuan *punishment* akan membuat karyawan tidak melanggar aturan.

### 2.3.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

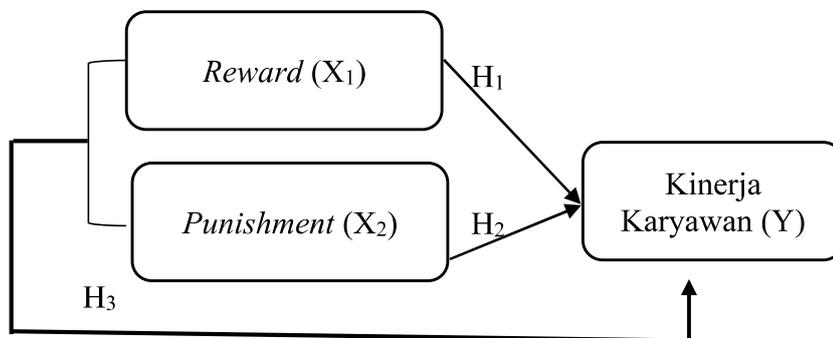
Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan cara yang dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan (Pramesti dkk., 2019).

Melalui penelitian Wijaya (2021) yang menyatakan *reward* dan *punishment* merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* dapat

mempengaruhi kinerja karyawan karena *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punish-ment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung-jawab dengan tugas yang diberikan.

Berikut adalah kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti :

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran



#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> = Diduga *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

H<sub>2</sub> = Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

H<sub>3</sub> = Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.