

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sebagian pakar mengartikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang diraih individu dengan berdasar pada sejumlah syarat pekerjaan. Dalam sebuah pekerjaan, terdapat ketentuan khusus yang harus diimplementasikan supaya suatu tujuan dapat direalisasikan di mana hal ini diistilahkan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012 : 231). Kinerja karyawan juga dapat diinterpretasi sebagai hasil yang didapatkan perusahaan, yakni yang sifatnya berorientasi pada profit ataupun nonprofit yang bisa perusahaan peroleh dalam waktu tertentu (Fahmi, 2016 : 137).

Kinerja ialah penggambaran yang mengilustrasikan tingkat pencapaian implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan yang diterapkan agar visi, misi, dan apa yang perusahaan targetkan dapat diwujudkan dengan menerapkan suatu rancangan taktis (Moehariono Abdullah, 2014 : 95).

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang digapai seorang individu dengan menyesuaikan kegiatan atau standar kerjanya dalam merealisasi visi, misi, dan sasaran perusahaan.

###### **2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

(Astuti et al., 2018 : 35) menyebutkan dua faktor yang memengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu:

- a. Faktor internal, mencakup watak dan kepribadian seseorang, sifat fisik, intensi dan motivasi, usia, jenis kelamin, latar belakang kultur, pendidikan, pengalaman kerja, dan variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal, mencakup kepemimpinan, aksi yang ditunjukkan kolega, jenis latihan dan pemantauan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

### **2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

(Ma'ruf Abdullah, 2014 : 152) menyebutkan sejumlah indikator kinerja karyawan, di antaranya:

#### **1. Efektif**

Indikator ini mengindikasikan ukuran tingkat keselarasan yang dimunculkan dalam menggapai suatu hal yang dikehendaki, serta menjawab pertanyaan tentang benar atau tidaknya suatu tindakan yang individu lakukan.

#### **2. Efisien**

Indikator ini mengukur tingkat keselarasan antara proses yang memunculkan *output* dan penggunaan biaya seminimum mungkin. Indikator ini pun menjawab pertanyaan tentang benar atau salahnya hal-hal yang seseorang lakukan.

#### **3. Kualitas**

Indikator ini mengukur tingkat kecocokan antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan apa yang diekspektasi dan dibutuhkan konsumen.

#### **4. Ketepatan waktu**

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan sudah dirampungkan dengan tepat tanpa keterlambatan.

## 5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat keefektifan organisasi atau perusahaan.

## 6. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara menyeluruh, termasuk lingkungan kerja karyawan yang ditilik dari segi kesehatan.

### 2.1.2 Motivasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi bermula dari istilah "motif (*motive*)" yang diinterpretasikan sebagai dorongan, oleh karenanya motivasi bermakna suatu situasi di mana individu tergerak untuk menjalankan sebuah aksi atau kegiatan yang tentunya dibarengi dengan kesadaran (Bangun, 2012 : 312). Motivasi pun mengacu pada energi yang menstimulus seseorang sehingga ia tergerak untuk berupaya sekeras mungkin dalam menggapai tujuan yang diharapkannya. Dimensi yang termuat dalam motivasi yaitu dimensi ekstrinsik (suatu hal yang dilakukan untuk memicu munculnya motivasi pada seseorang) dan dimensi intrinsik (stimulus yang muncul dari dalam diri individu) (Torang, 2013 : 57).

Motivasi ialah faktor yang menggerakkan individu untuk menjalankan suatu kegiatan. Maka dari itu, motivasi kerap dimaknai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012 : 110).

Kesimpulan yang bisa disampaikan yaitu motivasi merupakan stimulus yang membuat seseorang tergerak untuk berbuat suatu hal yang dilakukannya dengan kesadaran.

### 2.1.2.2 Teori-teori Motivasi

(Can & Yasri, 2016: 9) menyampaikan sejumlah teori motivasi, di antaranya:

#### 1. *Hierarchical of Needs Theory*

Teori motivasi yang paling populer adalah teori kebutuhan yang dipaparkan oleh Abraham Maslow. Menurutnya, tiap insan mempunyai lima kebutuhan, yakni:

- a. Kebutuhan fisiologis, mencakup kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, di mana kedudukannya sebagai kebutuhan paling rendah.
- b. Kebutuhan rasa aman, yakni kebutuhan untuk terlindung dari hal-hal yang membahayakan atau mengancam, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial, yakni kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk menyayangi dan disayangi.
- d. Penghargaan diri, yakni kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mendapat respek dan diapresiasi orang lain.
- e. Aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk memanfaatkan *skill* yang dimiliki dengan semaksimal mungkin, kebutuhan untuk mengutarakan pendapat, memberi nilai dan kritikan atas suatu hal.

#### 2. *McClelland Theory or Need*

David McClelland melakukan analisis mengenai tiga kebutuhan manusia yang sifatnya esensial di perusahaan terkait dengan motivasi. Kebutuhan tersebut yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*), yakni berkenaan dengan kompetensi yang dimiliki individu dalam meraih hubungan kepada standar perusahaan yang sudah ada ketetapannya, termasuk hal-hal yang harus karyawan perjuangkan dalam meneges kesuksesan. Sejumlah orang mempunyai intensi untuk menjadi sukses. Mereka berupaya sekeras-kerasnya untuk memenuhi ambisinya secara personal dalam menggapai keberhasilan yang diindikasikan dengan adanya apresiasi dari perusahaan. Akhirnya, mereka melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), yakni kebutuhan untuk menjadikan individu bersikap dalam kewajaran dan mengutamakan kebijaksanaan dalam menjalankan tiap-tiap tugas yang diembannya. Sejumlah orang barangkali memang senantiasa berpengaruh, mendapat respek, dan merasakan kesenangan ketika dapat mengatur orang lain. Individu dengan tipe ini lazimnya mempunyai antusiasme yang tinggi dalam merampungkan pekerjaan yang diembankan padanya dan memedulikan rasa bangga, prestise, dan mendapat pengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), yakni kehendak untuk menjalin pertemanan dan mengenal kolega di tempat kerja. Individu tipe ini pastinya mempunyai motivasi untuk berteman, kooperatif, dan mengemban beban bersama, bukannya menyikapinya sebagai rivalitas yang kompetitif di suatu perusahaan.

### 2.1.2.3 Indikator-indikator Motivasi

Maslow dalam (Bangun, 2012 : 317) menyebutkan sejumlah indikator motivasi, di antaranya:

a. Kebutuhan Fisik

Mencakup kebutuhan akan fasilitas yang menunjang di tempat kerja, contohnya fasilitas yang bisa memberi kemudahan dalam merampungkan pekerjaan.

b. Kebutuhan rasa aman

Mencakup rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan terbebas dari hal-hal yang menimbulkan ancaman, contohnya : ketakutan, kecemasan, dan hal lain yang membahayakan.

c. Kebutuhan sosial

Mencakup kebutuhan yang harus terpenuhi dengan menyesuaikan kepentingan bersama di masyarakat, contohnya berinteraksi yang baik dengan orang lain.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Mencakup kebutuhan untuk diapresiasi atas pencapaian yang sudah digapai individu, contohnya: kebutuhan akan status, dimuliakan, diperhatikan, dan mendapat reputasi yang baik.

e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Yakni kebutuhan yang menstimulus individu untuk menggapai suatu hal yang diekspektasikan, contohnya motivasi dari atasan.

### **2.1.3 Reward**

#### **2.1.3.1 Pengertian Reward**

Menurut pakar, penghargaan (*reward*) mengacu pada penghargaan yang sifatnya tampak dan tidak tampak di mana perusahaan memberikannya kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasinya bagi perusahaan (Astuti et al., 2018 : 33). *Reward* pun ditujukan supaya individu lebih bersemangat dalam menaikkan tingkat kinerjanya (Hifni et al., 2016 : 177).

*Reward* adalah wujud penghargaan usaha dalam mendapat karyawan yang kompeten dan sepadan dengan apa yang menjadi tuntutan jabatan. Keefektifan dalam menjalankan tugas dapat direalisasikan jika terdapat sejumlah kegiatan di antaranya yaitu mengorganisasikan, merencanakan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja (Kentjana & Nainggolan, 2018 : 976).

Kesimpulan yang bisa disampaikan yaitu *reward* merupakan wujud apresiasi yang perusahaan berikan kepada pegawai atas kontribusinya bagi perusahaan di mana wujud dari apresiasi tersebut bisa saja terlihat ataupun terselubung, yang tujuannya yaitu supaya pegawai menjadi lebih antusias dalam melaksanakan tugasnya, dan kinerjanya pun akhirnya meningkat.

#### **2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Reward**

(Siregar & Suryalena, 2017 : 4) mengategorikan *reward* menjadi dua, yaitu:

A. Penghargaan ekstrinsik, yakni penghargaan yang datang dari luar diri individu.

1. Penghargaan finansial :

b. Gaji dan upah

Gaji merupakan imbalan atas jasa yang diwujudkan dalam uang yang diberikan kepada karyawan yang sudah mendedikasikan tenaganya dan pikirannya dalam memberi asistensi bagi perusahaan agar dapat merealisasi tujuan. Gaji pun bisa diinterpretasi sebagai bayaran tetap yang karyawan dapatkan di mana pembayarannya disesuaikan dengan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan, dan banyaknya layanan yang disediakan.

c. Tunjangan karyawan, contohnya dana pensiun, perawatan di RS dan liburan, merupakan hal yang lazimnya tidak ada relevansinya dengan kinerja karyawan, namun lebih didasari senioritas atau catatan presensi.

d. Bonus/insentif ialah penambahan imbalan di luar gaji yang organisasi berikan bagi karyawannya.

2. Penghargaan non finansial:

a. Penghargaan interpersona/antar pribadi, yakni manajer mempunyai keleluasaan dalam menyebarluaskan penghargaan interpersonal, contohnya status dan pengakuan.

b. Promosi, yakni manajer memfungsikan promosi sebagai upayanya dalam memosisikan individu yang tepat pada tugas yang tepat. Apabila pengukurannya dilakukan dengan saksama, maka hasil yang dimunculkan acapkali memberi pertimbangan signifikan dalam alokasi promosi.

B. Penghargaan intrinsik, yakni penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.



### 1. Penyelesaian (*completion*)

Yakni kompetensi dalam mengawali dan merampungkan pekerjaan serta menjadi hal yang betul-betul krusial bagi banyak orang. Individu tipe ini memberi penilaian atas apa yang mereka istilahkan sebagai penyelesaian tugas. Sejumlah orang mempunyai kebutuhan dalam merampungkan tugas. Efek yang dimunculkan dari terselesaikannya tugas tersebut bagi individu merupakan wujud apresiasi bagi dirinya sendiri.

### 2. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian mengacu pada penghargaan yang timbul pada diri sendiri yang didapatkan saat tujuan yang penuh perjuangan tengah dihadapi seseorang.

### 3. Otonomi

Banyak orang menghendaki pekerjaan yang bisa menyediakan hak untuk membuat keputusan dan menjalankan pekerjaannya tanpa dimonitori secara *strict*. Perasaan otonomi bisa dimunculkan dari keleluasaan dalam melaksanakan hal yang paling baik bagi karyawan pada keadaan tertentu.

#### **2.1.3.3 Indikator-indikator *Reward***

(Edirisooriya & Ayesha, 2014: 315) menyebutkan sejumlah indikator *reward* di antaranya:

#### a. Pekerjaan itu sendiri

Yakni pekerjaan yang dibebankan perusahaan sebagai wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan.

#### b. Upah

Imbalan yang diwujudkan dalam bentuk uang dan sebagainya yang diberikan kepada karyawan karena dedikasinya dan kontribusinya bagi perusahaan.

c. Peluang promosi

Yakni kesempatan untuk beralih dari satu jabatan ke posisi lainnya di mana kedudukannya ataupun tanggung jawabnya akan menjadi lebih besar.

d. Pelatihan

Yakni tuntutan kegiatan yang diberikan bagi karyawan agar kinerjanya ataupun prestasinya bisa diperbaiki dan ditingkatkan.

e. Pengawasan

Yakni, proses dalam penetapan ukuran kinerja dan langkah yang bisa menjadi penunjang teraihnya hasil yang dikehendaki dengan menyesuaikan kinerjanya.

#### **2.1.4 *Punishment***

##### **2.1.4.1 Pengertian *Punishment***

Para pakar menafsirkan hukuman atau *punishment* sebagai kenestapaan yang sengaja ditujukan dan dimunculkan bagi individu yang tidak taat pada suatu aturan, yang melakukan kesalahan ataupun kriminalitas (Purwanto, 2013 : 186). *Punishment* pun diinterpretasi sebagai langkah dalam penyajian konsekuensi yang menyengsarakan atau tidak dikehendaki yang merupakan akibat dari suatu perbuatan (Ivancevich et al., 2016 : 226).

*Punishment* ialah tindakan di mana seseorang dengan unsur kesengajaan memberi kenestapaan kepada orang lain yang tujuannya adalah agar mereka yang

dijatuhinya hukuman bisa bertobat, membenahi diri, dan memproteksi dirinya dari kekurangan jasmani dan rohani, yang akhirnya semua jenis pelanggaran bisa dihindarinya (K et al., 2019 : 172).

Kesimpulan dari penjabaran di atas yaitu *punishment* merupakan suatu aksi yang sifatnya membuat jera dan ditujukan bagi individu yang melakukan hal yang tidak benar atau dikarenakan pelanggaran yang dilakukannya.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis *Punishment***

(Febrianti et al., 2018 : 3) menyebutkan beberapa macam *punishment* di antaranya:

- a. Hukuman ringan, yakni penyampaian teguran secara verbal ataupun secara tertulis kepada pelanggarnya, termasuk lewat pernyataan yang menunjukkan ketidakpuasan yang indikasinya ditampakkan dengan tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, yakni ditundanya kenaikan gaji yang sebelumnya sudah ada rencananya, seperti halnya gaji yang diturunkan dengan menyesuaikan aturan perusahaan.
- c. Hukuman berat, mencakup: diturunkannya pangkat atau demosi, pelepasan jabatan, *resign* sesuai dengan apa yang karyawan ajukan, dan PHK.

#### **2.1.4.3 Indikator-indikator *Punishment***

(Purwanto, 2013 : 138) menyebutkan sejumlah indikator *punishment*, di antaranya:

- a. Meminimalkan kesalahan  
Mengurangi tingkat kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama

Apabila kesalahan serupa dilakukan secara repetitif, maka sanksi yang dijatuhkan akan semakin berat.

c. Penjelasan kesalahan

Yakni memberi penjelasan berkenaan dengan pelanggaran pelanggar, yang harapannya yaitu kesalahan tersebut tidak akan terulang.

d. Penjatuhan hukuman yang langsung ketika kedapatan bersalah

Menjatuhi hukuman secara serta-merta saat mendapati karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

## **2.2 Penelitian terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh (Mardika & Jephy, 2020) dengan judul Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pana lintas sindo ekspres. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Kilvin, 2020) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt mitra sintera di kota batam. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt asuransi jiwa di kota batam dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2018) dengan judul Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis menggunakan *path analysis* dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Damayanti, 2020) dengan judul *The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok*. Teknik analisis menggunakan *Double linear regression analysis* dengan hasil penelitian bahwa *Reward, punishment and motivation have a positive value and significantly affect the performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fajri & Rohman, 2019) dengan judul Pengaruh sistem *reward* dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan *Causality research* dan Analisis SPSS dengan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kentjana & Nainggolan, 2018) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt. Bank central asia tbk.). Teknik analisis menggunakan Analisis model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mas'ud et al., 2017) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti et al., 2018) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Teknik analisis menggunakan *path analysis* dengan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul penelitian	Teknik & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Mardika & Jepry, 2020)	Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pana lintas sindo ekspress	Analisis linear berganda	Disiplin dan motivasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
2.	(Siagian & Kilvin, 2020)	Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt mitra sintera di kota batam	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
3.	(Suhardi, 2019)	Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt asuransi jiwa di kota batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening	Analisis Jalur	Motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

4.	(Saragih & Simarmata, 2018)	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	<i>Path analisis</i>	Terdapat pengaruh signifikan antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan, kepuasan dan motivasi
5.	(Putra & Damayanti, 2020)	<i>The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok</i>	<i>Double linear regression analysis</i>	<i>Reward, punishment and motivation have a positive value and significantly affect the performance</i>
6.	(Fajri & Rohman, 2019)	Pengaruh sistem <i>reward</i> dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan <i>reward</i> secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan
7.	(Astuti et al., 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	<i>Causality research</i> dan Analisis SPSS	<i>Punishment</i> positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
8.	(Kentjana & Nainggolan, 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt. Bank central asia tbk.)	Analisis model SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )	Motivasi dan <i>punishment</i> secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan



**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

9.	(Mas'ud et al., 2017)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur	Analisis regresi linear berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan
10.	(Febrianti et al., 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)	<i>Path analisis</i>	<i>Reward</i> dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

#### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Siagian & Fitriana, 2020 : 181) memaparkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan sebab hal ini memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan semestinya mempunyai motivasi agar tanggung jawab dan tugas yang dibebankan padanya dapat ia laksanakan dengan semaksimal mungkin, serta hal ini pastinya memberi untung bagi perusahaan sebab tingginya motivasi biasa mengantarkannya menuju pencapaian tujuan yang bisa teraih secara optimum dan searah sengan ekspektasinya.

#### 2.3.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

(Nisa, 2019 : 29) mengatakan bahwa *reward* ialah imbalan yang disediakan perusahaan dan diperuntukkan bagi karyawannya atas kinerja yang sudah disumbangkannya. Hal ini bermakna bahwa pemberian *reward* merupakan manifestasi dari apresiasi yang perusahaan tunjukkan kepada karyawannya atas dedikasinya bagi perusahaan. Secara mendasar, tujuan diberikannya *reward* yaitu

supaya kinerja karyawan bisa dinaikkan, dan tujuan perusahaan pun bisa direalisasikan. Di samping itu, karyawan pun akhirnya merasakan sukacita dan merasa diapresiasi di mana hal ini menggerakkannya untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi dengan meningkatkan kinerjanya. Secara singkat, bisa disampaikan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh dari *reward* yang dimanifestasikan dalam bentuk gaji, bonus, tujuangan, pujian, promosi, dan pencapaian yang ditunjukkan dengan rasa kebanggaan dan kepuasan, ataupun dari otonomi.

### **2.3.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

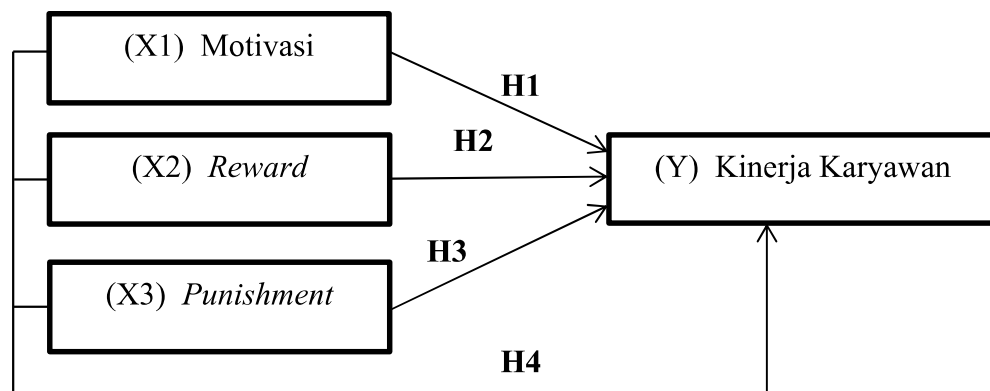
(Nisa, 2019: 30) mengemukakan, *punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk membenahi karyawan pelanggar, menegakkan aturan yang diberlakukan, dan memberi pelajaran bagi pelanggarnya. Pelajaran tersebut akhirnya bisa menggerakkan perubahan sikap karyawan, yakni dari yang kurang baik bergeser menjadi baik sehingga berefek pada kinerjanya dan menjadi kompeten. Secara mendasar, diberikannya *punishment* ditujukan agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan yang akhirnya apa yang dituju perusahaan bisa tergapai. Karyawan pun akhirnya dapat menjadi lebih sungguh-sungguh dalam mengemban tanggung jawabnya dan hal ini akan menaikkan tingkat kinerjanya.

### **2.3.4 Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

(Hifni et al., 2016 : 185) memaparkan bahwa motivasi yang baik bisa menggerakkan karyawan untuk lebih antusias lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. *Reward* pun bisa menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan

dalam bertanggung jawab semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sebab terdapat asumsi bahwa karyawan akan lebih menunjukkan semangatnya dalam bekerja secara optimum jika ia diberi hadiah atas hasil pekerjaan yang dilakukannya. Sementara munculnya *punishment* ditujukan bagi karyawan yang tidak patuh pada aturan perusahaan sehingga mereka bisa berhenti berperilaku "membangkang" dan sebagai gantinya ia akan berubah dan menunjukkan perilaku positif. Jadi, motivasi, *reward* dan *punishment* bisa dipergunakan untuk pengoptimalan kinerja karyawan, dan perusahaan pun diekspektasikan dapat mengelolanya dengan optimal.

Bagan dari kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan berikut ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2018 : 63) mengutarakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang sifatnya temporer atas rumusan masalah penelitian yang pernyataannya ditunjukkan melalui kalimat pertanyaan. Hipotesis ialah pernyataan yang berkenaan dengan konsep yang bisa dinilai kebenarannya atau kekeliruannya apabila merujuk pada sebuah peristiwa yang diobservasi dan pengujiannya dilakukan secara empiris. Hipotesis harus searah dengan tujuan penelitian. Dari

kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka disusunlah sejumlah hipotesis berikut:

H1 : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.

H2 : *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.

H3 : *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.

H4 : Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.