

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2018:2), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang direferensikan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:153).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dan kinerja ini adalah suatu gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat pekerja, kemampuan penerimaan tugas yang dibebankan dan perannya dalam menjalankan pekerjaan serta motivasi para pegawai. Karena apabila tingkat kinerja individu baik maka diharapkan juga tingkat dari kinerja perusahaan baik juga. (Wibowo, 2015:123)

Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan suatu organisasi atau perusahaan karena dapat tidaknya organisasi atau perusahaan bisa mencapai tujuannya, hal tersebut sebenarnya sangat bergantung pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan

dalam seluruh rangkaian kegiatan pengelola sumber daya manusia, sehingga kegiatan ini tidak dapat dipisahkan, bahkan memiliki manfaat yang sinergis dengan kegiatan pengelola sumber daya manusia lainnya. (Suparyadi, 2015:300)

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2015:3).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015:309).

Menurut definisi para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah salah satu kegiatan dalam seluruh rangkaian kegiatan pengelola sumber daya manusia, sehingga kegiatan ini tidak dapat dipisahkan, bahkan memiliki manfaat yang merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu serta berisikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kerja yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan manfaat yang besar bagi kinerja karyawan menurut (Suparyadi, 2015:185) seperti berikut ini :

a. Program Pelatihan

Informasi tentang kualitas perilaku kerja yang dimiliki karyawan, terlepas dari apakah perilaku tersebut memenuhi kebutuhan untuk bekerja sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.

b. Program Pengembangan

Akan dapat menentukan bahwa suatu hari karyawan mungkin memiliki potensi pengembangan yang lebih tinggi, dan dapat memegang posisi yang lebih tinggi.

c. Keputusan Penempatan

Karyawan ditugaskan untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

d. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan akan berdampak pada penentuan kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

e. Proses Seleksi dan Pengujian

Penentuan kemampuan yang dibutuhkan dan ketidaksesuaian antara kemampuan dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan mungkin disebabkan oleh bias dalam proses pemilihan dan pengujian.

f. Keputusan Promosi

Suatu bentuk penghargaan kepada karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi yang lebih tinggi.

g. Keputusan Kompensasi

Suatu bentuk penghargaan kepada karyawan seperti kenaikan gaji, dan bonus.

h. Perbaikan Kinerja

Pekerjaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

i. Peningkatan Daya Saing Organisasi

Dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai secara sistematis dan berkelanjutan.

3. Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai oleh organisasi bergantung pada tingkat kinerja individual atau tim karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja organisasinya. Dalam buku (Mangkunegara, 2016:67) untuk mengukur kinerja dapat digunakan indikator sebagai berikut :

a. Ketetapan Penyelesaian Tugas

Pengelolaan waktu kerja dan ketetapan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Kesesuaian Jam Kerja

Karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan terkait dengan kehadiran masuk dan keluar, tepat waktu ke tempat kerja.

c. Tingkat Kehadiran

Banyaknya perusahaan yang absen dalam kurun waktu tertentu.

d. Kerjasama Antar Karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai efisiensi dan efektivitas maksimum.

e. Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di perusahaan.

B. Penghargaan (*Reward*)

1. Pengertian *Reward*

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya, *reward* juga ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. (Lamin, 2015:133).

Reward adalah faktor penentu kepuasan kerja karyawan, dengan harapan pemberian *reward* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain meningkatkan kepuasan kerja, tujuan diberikan *reward* kepada

karyawan untuk menarik orang-orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mendorong karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mempertahankan karyawan untuk terus datang bekerja. Berdasarkan tujuan pemberian *reward*, semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka kepuasan kerja semakin tinggi. (Muqoyyarah, 2018:323).

Menurut Waisati (2018:53) mengatakan bahwa untuk memperoleh SDM yang berkualitas diperlukan pembinaan yang berkesinambungan. Salah satunya melalui pelatihan kerja agar pegawai mampu melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan standar kerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja maka sangat perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu diperlukan suatu *reward* sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Menurut Shields (2016:12) penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Penghargaan atau *reward* dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. (Fitri et al, 2013:163).

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat

diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perusahaan dan dari perorangan (Dymastara, 2020:34).

Menurut definisi para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perusahaan atau dari perorangan dan juga salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya, *reward* sendiri bisa berwujud ataupun tidak berwujud sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sehingga menarik orang-orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mendorong karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mempertahankan karyawan untuk terus datang bekerja.

Salah satu fungsi *Reward* adalah untuk digunakan sebagai perangsang terhadap para karyawan agar mampu berkinerja dengan maksimal, sesuai dengan tujuan, dimana salah satu tujuan dari *Reward* adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

2. Dimensi *Reward*

Nnaji-Ihedinmah & Egbunike (2015:81) membagi *reward* menjadi dua, yaitu:

a. *Intrinsic reward*

Intrinsic reward merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. *Intrinsic reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan ini tidak berbentuk materi atau finansial.

b. *Extrinsic reward*

Extrinsic reward merupakan *reward* biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk finansial, material, atau sosial dari lingkungan. Penghargaan ini merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

Soemohadiwidjojo (2015:99), menjelaskan bahwa setiap bentuk *reward* yang diterima tentu memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing berkaitan dengan dampak yang diberikan kepada karyawan. Berikut keunggulan dan kelemahan dari tiap-tiap *reward* yang dapat diterima karyawan :

a. *Intrinsic reward*

- Keunggulan : • Karyawan sebagai individu akan termotivasi oleh dirinya sendiri.
- Kepuasan yang dirasakan dalam jangka panjang.
- Kelemahan : • Cenderung menimbulkan sifat egois dan individualis.

- Potensi timbulnya arogansi kelompok atau unit kerja.

b. *Extrinsic reward*

Keunggulan : • Langsung dirasakan dampaknya oleh karyawan.
 • Mempertahankan karyawan yang kompeten.
 • Menghargai individu secara nyata.
 • Dapat dibakukan sebagai sistem yang terukur dan adil dalam penerapannya.

Kelemahan : • Kepuasan yang dirasakan hanya dalam jangka pendek.
 • Biaya umumnya lebih besar.
 • Cenderung menimbulkan sifat egois dan individualis.

3. Tujuan Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Menurut Sedarmayanti (2017:463) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

a. Menarik SDM

Hendaknya setiap penghargaan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan/hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya.

b. Memotivasi SDM

Penghargaan pegawai harus memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.

c. Mengembangkan SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat memberi peluang kepada pegawai untuk berkembang, berkembang kemampuan dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.

d. Memuaskan SDM

Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.

e. Memelihara SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat *turn over* atau keluar dari organisasi rendah.

C. Hukuman (*Punishment*)

1. Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. (Mangkunegara, 2013:130).

Menurut Irham Fahmi (2016:68) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* pada dasarnya diberikan untuk memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan hal diluar dari ketentuan perusahaan.

Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. (Harsoni, 2019:33).

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. (Tampubolon, 2013:266)

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi (Dymastara, 2020:21).

Menurut definisi para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atau hasil dari kinerja karyawan tersebut tidak sesuai atau dibawah standar perusahaan yang telah ditetapkan karena dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

2. Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegara, (2013:130) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

3. Macam-macam *Punishment*

Menurut Purwanto (2014:186) *Punishment* atau hukuman ini dibagi menjadi dua yaitu:

1) *Punishment* preventif

merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran atau sebelum terjadinya pelanggaran seperti :

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- b) Anjuran perintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan.
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi ataupun imbalan.
- e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

2) *Punishment* represif

merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan seperti :

- a) Teguran
- b) Pemberhentian Tunjangan
- c) Pemberhentian bonus
- d) Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan
- e) Pemutusan hubungan kerja

Menurut Rivai (2014:450) Macam-macam *Punishment* atau hukuman dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran kerja yang telah ditetapkan, teguran tertulis yang diberikan kepada karyawan tersebut.
- 2) Hukuman sedang seperti penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah di rencanakan oleh perusahaan atau juga bisa mendapatkan penurunan gaji karena telah melakukan pelanggaran yang telah disepakati.
- 3) Hukuman berat seperti penurunan tanggung jawab atau jabatan, pemutusan hubungan kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan atau langsung.

4. Tujuan *Punishment*

Punishment merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negatif dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* (Purwanto, 2013:54), sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).

2. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.

3. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

5. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa telah dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho (2015:13) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2015:894), menemukan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, Penilaian Kinerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan, dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing (2017:1057), menyatakan *Reward* dan *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani (2018:255) dalam penelitiannya menunjukkan hasil adanya pengaruh *reward* dan *punishment* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan, adanya pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

Peneliti (tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
Vallery G.E Nompo, Merinda H.Ch Pandowo, Vol.8 No.4 Oktober 2020 e-ISSN : 2303-1174	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. disiplin kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
Amri, Vol. 2 No. 2, September 2019 e-ISSN : 2615-5850	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Secara parsial <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo.

Peneliti (tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, Vol. 5 No. 6 September 2018 e-ISSN : 2622 - 7436	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.)	Model SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA.
Muslikhah Kusuma, Bachruddin Saleh Luturlean, Vol. 20 No. 2 Agustus 2018 e-ISSN: 2654-6205	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia)	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan terhadap kinerja hasilnya sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.
Tresia Karli Kawulur, W. A. Areros, R. J. Pio, Vol. 6 No. 2 Mei 2018 e-ISSN : 2338-9605	Pengaruh <i>Reward</i> and <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pemberian <i>reward</i> , dan loyalitas karyawan mendapat penilaian yang sangat baik, <i>Reward</i> berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado.

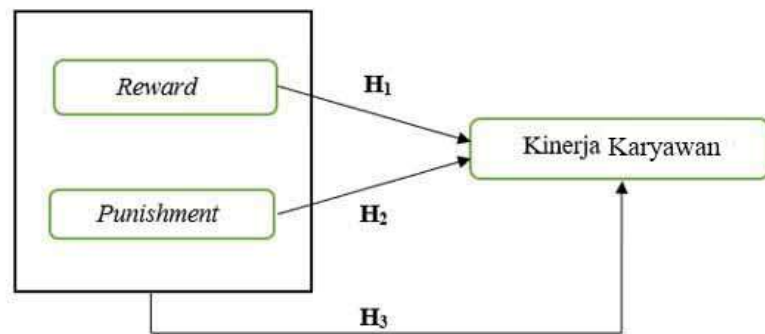
Adapun yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya ialah tempat penelitian, objek penelitian, dan variabel penelitian. Variabel penelitian yang diambil oleh penulis menggabungkan beberapa variabel yang pernah

diteliti. Karena, dari beberapa penelitian terdahulu belum ada yang menggabungkan variabel *Reward*, *Punishment*, dan kinerja karyawan di Zamzam Tirta Waterpark.

E. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori, berikut adalah kerangka pemikiran konseptual yang menggambarkan pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan di Zamzam Tirta Waterpark.

Gambar 2
Kerangka Penelitian



Keterangan gambar :

H_1 = Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_2 = Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_3 = Pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

F. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja dan variabel *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi (Wirawan & Afani, 2018:254). Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, sistem penghargaan secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Hasanudin et al., 2018:239).

Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan. (Kentjana & Nainggolan, 2018:993). Hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *punishment* mempunyai koefisien regresi positif yang berarti *punishment* memiliki hubungan positif dengan kinerja. (Amri, 2019:57)

Pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja hasilnya sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini. (Kusuma & Luturlean, 2018:199). Terdapat

pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi. (Wirawan & Afani, 2018:254).

Merujuk dari penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan kinerja karyawan di Zamzam Tirta Waterpark. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian *reward* dilakukan sebagai bentuk penghargaan bagi seorang pegawai pada saat hasil kerja pegawai tersebut telah memenuhi bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan atau organisasi menjadikan *reward* sebagai metode yang digunakan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dihan & Hidayat (2020:20). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Reward* (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- b. *Punishment* atau hukuman pada dasarnya bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan agar karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Punishment* pada dasarnya diberikan untuk memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan hal diluar dari ketentuan perusahaan. Hal

tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Amri (2019:57) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : *Punishment* (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- c. Penerapan *reward* maupun *punishment* biasanya dilakukan secara berdampingan di dalam suatu perusahaan sehingga tidak terjadi ketimpangan. Ketika karyawan melakukan kesalahan maka diberikan sanksi atau *punishment*, begitupun sebaliknya jika karyawan melakukan sebuah pencapaian yang baik maka karyawan tersebut pantas mendapatkan sebuah penghargaan atau *reward*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Melinda & Susanto (2018:84) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *reward* karyawan dan *punishment* karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)