

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Ringkasan Penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1	Widyaningsih (2016) Pengaruh <i>Reward</i> and <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoharjo.	Validitas, Reliabilitas, Regresi Linier Berganda.	<i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Puji Priyadi (2020) Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan PT.Bank Mandiri TBK.	Analisis regresi berganda, observasi dan kuesioner	Penghargaan dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hukuman berpengaruh positif dan signifikan.
3	Evi Yuliana Ariyani 2019 Pengaruh pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. BPR sari dananiaga di Tabanan .	Validitas, Reliabilitas, Regresi Linier Berganda.	<i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja. <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif
4	Zakiyah Nurul Muzayyanah 2019 Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun.	Regresi Linier berganda	<i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5	Ferry Hidayat 2018 Pengaruh <i>Reward</i> And <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bpr X.	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Tabel 2.1 menunjukkan tentang penelitian terdahulu yang mana pada penelitian yang dilakukan adalah :

1. Widyaningsih (2016) dengan judul Pengaruh *Reward* and *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Perseroan DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoharjo. Dengan menggunakan variabel penelitian *Reward*, *Punishment*, dan kinerja dan memakai metode penelitian regresi linier berganda dengan hasil *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pemberian *Reward* terhadap karyawan berpengaruh lebih besar dibandingkan pemberian *Punishment* terhadap karyawan .
2. Puji Priyadi (2020) dengan judul Pengaruh Penghargaan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MANDIRI, TBK. Dengan menggunakan variabel penghargaan, hukuman dan kinerja karyawan. dan memakai metode penelitian regresi linier berganda, observasi dan kuesioner dengan X1 *Reward*, X2 *Punishment* dan Y kinerja, menggunakan metode linier berganda, dengan hasil baik *Reward* maupun *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian *Reward* berpengaruh positif karena membawa pengaruh besar terhadap hasil kinerja karyawan karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. *Punishment* juga sangat berperan jitu dalam mendorong semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Evi Yuliana Ariyani (2019) Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sari Dananiagadi Tabanan. Dengan menggunakan variabel *Reward, Punishment* dan Kinerja Karyawan. dan memakai metode penelitian Relibilitas regresi linier berganda dengan hasil *Reward* dan *Punishment* secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji tersebut *Reward* and *Punishment* berpengaruh positif karena memiliki hubungan ataupun pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Zakiyah Nurul Muzayyanah (2019). Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Madiun. Dengan menggunakan variable *Reward, Punishment* dan kinerja Karyawan. dan memakai metode penelitian regresi linier berganda dengan hasil *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji tersebut *Reward* and *Punishment* berpengaruh positif karena memiliki hubungan ataupun pengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat dari fungsinya seolah keduanya berlawanan tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan meningkatkan hasil kinerja karyawan lebih baik.
5. Ferry Hidayat 2018 Pengaruh *Reward* and *Punishment* terhadap Kinerja karyawan BPR X. dan memakai metode penelitian regresi linier berganda, observasi dan kuesioner dengan X1 *Reward*, X2 *Punishment* dan Y kinerja, menggunakan metode linier berganda, dengan hasil baik *Reward* maupun *Punishment* berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. hal ini membuktikan bahwa untuk memperoleh kinerja yang maksimal dari seorang karyawan maka hal yang utama adalah dengan memperhatikan faktor *Reward* dan *Punishment* yang dapat diberikan kepada karyawan sehingga manajer sebagai stakeholder harus dapat merumuskan kebijakan yang baik dalam memutuskan bentuk-bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan berprestasi begitu juga harus dapat memutuskan bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan jika melakukan pelanggaran atas hal-hal yang berlaku di organisasi.

Maka dari uraian penelitian terdahulu yang menggunakan variabel X1 *Reward* dan X2 *Punishment* sedangkan variabel Y kinerja, sebagian besar hasilnya menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan, maka hal ini sebagai acuan atau pedoman bagi peneliti untuk menyusun penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Cabang Jombang”

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang

bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh factor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. sedangkan menurut Prawirosentono (2015) kinerja/performance hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi maupun pemberian bonus. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi, yang dirumuskan sebagai berikut: $Human\ Performance = Ability + Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill$.

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak factor-faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun dari organisasi. faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan pengaruh besar kepada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : Menurut Kasmir (2016) yaitu :

a. Kemampuan dan Keahlian

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maupun wawasan yang luas akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan wawasan yang luas tentang pekerjaan akan mempengaruhi hasil kinerja.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang

atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan maupun dukungan motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur semua jalannya berbagai pekerjaan dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya untuk diselesaikan.

e. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memimpin jalannya suatu pekerjaan terhadap bawahannya.

f. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.2.1.2 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

Kualitas 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. Efektifitas

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 Reward

2.2.2.1 Pengertian Reward

Menurut Irham Fahmi (2016) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *Reward* terhadap pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi maupun perusahaan.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Reward* merupakan suatu bentuk penghargaan, dan juga merupakan bentuk rasa terima kasih yang diberikan oleh individu atau organisasi kepada mereka yang telah mencapai prestasi tertentu. Imbalan bisa berupa materi maupun non materi, sebaliknya memberikan imbalan merupakan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya.

2.2.2.2 Indikator Reward

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Kadarsiman (2012), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *Reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *Reward* meliputi komponen sebagai berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Karyawan yang telah diterapkan perusahaan maupun organisasi. Sebagai bentuk pemberian *Reward* atas jasa yang diberikan ke perusahaan dan atas prestasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan. Tunjangan-tunjangan yang diberikan sebagai berikut:

- a. Tunjangan jabatan maupun tunjangan kesehatan.
- b. tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- c. tunjangan ketenagakerjaan

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan maupun bagi karyawan yang memiliki prestasi dibawah rata-rata. Agar nilai pegawai semakin meningkat dan semangat dan loyalitas tenaga kerja agar selalu meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam memberikan kontribusi nyata bagi kelangsungan usaha organisasi kerja.

4. Penghargaan social

Penghargaan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, karena berkaitan dengan harga diri nilai penghargaan ini sangat penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin dihargai atas hasil pencapaiannya. Penghargaan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan sosial tersebut misalnya:

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab

5. Penghargaan psikologis

Penghargaan psikologis lebih sulit diukur nilai finansialnya, karena berkaitan dengan harga diri

nilai penghargaan ini sangat penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin dihargai atas hasil pencapaiannya. Penghargaan psikologis lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan sosial tersebut misalnya:

- a) Pengakuan
- b) Pujian
- c) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas

2.2.3 *Punishment*

2.2.3.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Sadulloh (2011), *Punishment* adalah sesuatu yang diberikan karena telah melakukan kesalahan, melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, sehingga pelaku tidak mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bertujuan memotivasi para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013). (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. maka

kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

Dalam konteks organisasi, *Punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau ceroboh dalam melakukan suatu kesalahan pekerjaan yang merugikan organisasi maupun dalam dunia kerja. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait pelanggaran yang dibuat karyawan. Tujuan *Punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan semua pekerjaannya.

Dilihat dari pendapat yang dijelaskan di atas, karyawan akan dihukum atas pelanggaran di tempat kerja. *Punishment* merupakan salah satu bentuk hukuman dan merupakan kegiatan yang umum, karena tujuan dari *Punishment* adalah untuk mendisiplinkan seluruh karyawan yang melanggar aturan, sehingga mereka mau mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran. Supaya bertindak sesuai dengan aturan dan tata cara perilaku perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

2.2.3.2 Indikator *Punishment*

Indikator pengukuran *Punishment* Menurut Irawanti (2016) adalah sebagai berikut :

1. Teguran

Perusahaan membuat surat peringatan yang ditujukan kepada setiap karyawan yang telah terbukti melakukan suatu kesalahan, apabila sudah di beritahu tetapi tetap melanggarnya.

2. Peringatan

Dimana perusahaan memberi peringatan kepada seorang karyawan yang telah terbukti melakukan suatu kesalahan atau pelanggaran yang bisa menjadikan kerugian bagi perusahaan tersebut.

3. Sanksi

Karyawan diberikan sanksi atas kesalahan yang sudah diperbuat semisal penundaan kenaikan gaji, batal dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau bisa jadi perusahaan memberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi yang melakukan pelanggaran yang berat.

4. Sanksi berat

Karyawan diberikan sanksi Penurunan pangkat atau demosi.

5. Sanksi ringan

Karyawan diberikan Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Reward* dengan Kinerja Karyawan

Reward diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk wujud apresiasi perusahaan kepada karyawan atas Prestasi atau kinerja maupun jasa yang telah diberikan. Secara umum *Reward* sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai 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 Menurut Fahmi (2016).

Dalam berdasarkan penelitian terdahulu Zakiyah Nurul Muzayyanah (2019). Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Madiun. Dengan menggunakan variable *Reward*, *Punishment* dan kinerja Karyawan. dan memakai metode penelitian regresi linier berganda dengan hasil *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji tersebut *Reward* and *Punishment* berpengaruh positif karena memiliki

2. Hubungan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan

Punishment memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui penerapan *Punishment* yang benar secara otomatis dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja seluruh karyawan. Karena secara umum, *Punishment* adalah suatu tindakan yang dianggap tidak menyenangkan. Tujuan dari *Punishment* adalah untuk membuat pelaku merasa jera dan berhenti mengulangi kesalahan yang sama. Penerapan *Punishment* yang salah akan berdampak negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem *Punishment* yang baik dan benar akan berdampak sangat positif. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013).

Ferry Hidayat 2018 Pengaruh *Reward* and *Punishment* terhadap Kinerja karyawan BPR X. dan memakai metode penelitian regresi linier berganda, observasi dan kuesioner dengan X1 *Reward*, X2 *Punishment* dan Y kinerja, menggunakan metode linier berganda, dengan hasil baik *Reward* maupun *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini membuktikan bahwa untuk memperoleh kinerja yang maksimal dari seorang karyawan maka hal yang utama adalah dengan memperhatikan faktor *Reward* dan *Punishment* yang dapat diberikan kepada karyawan sehingga manajer sebagai stakeholder

harus dapat merumuskan kebijakan yang baik dalam memutuskan bentuk-bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan berprestasi begitu juga harus dapat memutuskan bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan jika melakukan pelanggaran atas hal-hal yang berlaku di organisasi.

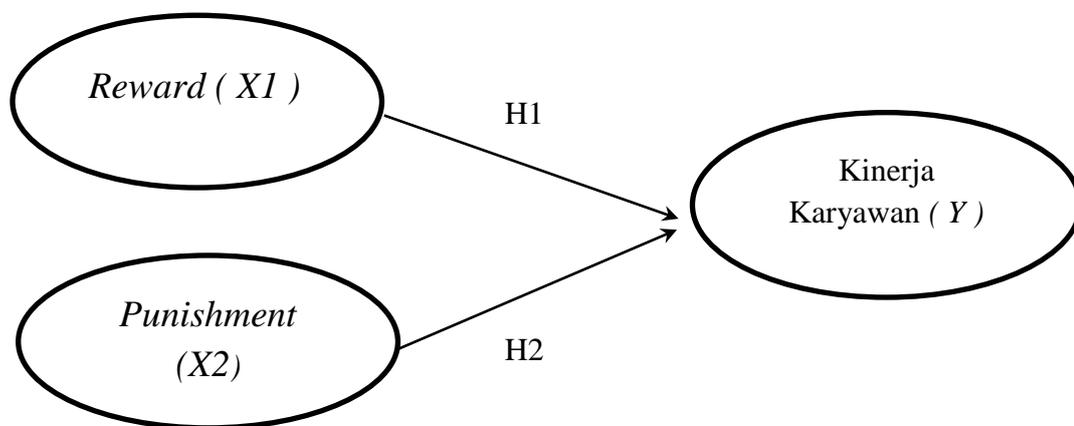
2.4.Kerangka Konseptual

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 social yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Widyaningsih 2016).

Berdasarkan gambar kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki hubungan ataupun pengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun (Zakiyah Nurul muzayyanah,2019). kemudian secara konseptual, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain *Reward* dan *Punishment*. Peningkatan disiplin kerja karyawan dapat dicapai dengan menerapkan *Reward and Punishment* yang efektif. Ketika *Reward* dan *Punishment*, tidak diterapkan secara maksimal, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi *Reward* yang diberikan oleh perusahaan, akan semakin baik tingkat kinerja yang ditunjukkan pada diri

karyawan. Dan sebaliknya, apabila *Reward* yang diberikan kurang atau tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka tingkat kinerja karyawan akan rendah. Selain itu, pemberian *Punishment* terhadap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, *Punishment* akan membuat karyawan tidak berani melanggar aturan, atau dengan kata lain, *Punishment* akan menimbulkan kesadaran pada diri karyawan untuk patuh dan taat terhadap aturan. Jadi semakin tegas penerapan *Punishment*, akan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan.

Sehingga dari uraian peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja yang baik dan sekaligus untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dan untuk dapat menerapkan disiplin kerja karyawan yang tinggi diperlukan adanya pemberian *Reward* dan *Punishment* yang seimbang untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. 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 dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : *Punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.