

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam bekerja, menjadi motivasi dan tolak ukur untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah atau belum dicapai. *Reward* dapat berupa materi atau non-materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Bentuk *reward* bisa berupa gaji pokok, insentif, uang jasa prestasi (bonus), promosi jabatan, liburan, pensiun. (Rahmat & Wahyu, 2023).

Menurut Sedarmayanti (dalam Busro 2018) *reward* adalah motivator yang akan menumbuhkan suasana kondusif, mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sikap, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi yang dapat dibuktikan dari banyaknya kuantitas produk kerja. Hal ini dapat dipahami bagi karyawan yang ingin hari ini lebih baik daripada hari kemarin.

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

Tujuan utama dari program *reward* menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006) adalah:

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c) Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Gania (2006), *reward* atau penghargaan dalam dunia kerja dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah jenis penghargaan yang berasal dari luar diri individu. Bentuk penghargaan ekstrinsik ini dapat berupa penghargaan finansial, seperti gaji, yang merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari perusahaan, serta upah, yang merupakan imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Selain itu, tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, asuransi, dan liburan, juga termasuk dalam kategori penghargaan finansial. Bonus atau insentif juga merupakan bagian dari penghargaan ekstrinsik, dimana imbalan tambahan diberikan di atas atau di luar gaji/upah dasar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain penghargaan finansial, penghargaan ekstrinsik juga mencakup penghargaan non-finansial. Contoh penghargaan non-finansial ini meliputi penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan dari manajer atau supervisor kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi mereka. Promosi jabatan juga merupakan bentuk penghargaan non-finansial yang penting, di mana karyawan ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi dengan mempertimbangkan penilaian yang akurat serta kriteria tertentu.

Di sisi lain, penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah penghargaan yang diatur oleh individu itu sendiri dan berkaitan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan. Penghargaan intrinsik ini mencakup perasaan penyelesaian atau *completion*, pencapaian atau *achievement*, otonomi dalam pekerjaan atau *autonomy*, serta perkembangan pribadi atau *personal growth* yang

dialami oleh karyawan selama menjalankan tugas-tugasnya. Penghargaan intrinsik ini penting untuk memotivasi karyawan dari dalam dirinya sendiri, sehingga mendorong mereka untuk terus berusaha dan berkembang.

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

2.2 Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di perjanjian kerja, terutama bila karyawan sudah menandatangani perjanjian sanggup bekerja sesuai kesepakatan dari perintah di awal. (Rahmat & Wahyu, 2023).

Menurut Mangkunegara (2003:130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dalam menjalankan suatu organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat yang mengendalikan suatu sikap, agar kinerja pada suatu organisasi atau karyawan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih

efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, dan klarifikasi. (Sari, Suparwi & Satiti, 2020)

Menurut Siagian 2006 (2015) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait.

Kesimpulannya, *punishment* atau hukuman adalah teguran kepada karyawan atas perilaku yang melanggar aturan guna mendapatkan hasil terbaik bagi kedua belah pihak sesuai kesepakatan yang berlaku, dan membuat karyawan bekerja lebih giat untuk menghindarinya.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, yang dapat diukur melalui pencapaian tujuan, kualitas kerja, waktu, biaya, atau efisiensi. (Armstrong dan Baron, 2005). Menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut (Nugroho, 2015) kinerja adalah suatu

hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sudah dilakukan oleh para civitas akademika lain seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Asal	Judul Penelitian	Keterangan
1	Wisata, Nuryadin & Kamaruddin (2024)	“Pengaruh <i>Reward</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Andalas Kota Makassar”	Variabel independen <i>Reward</i> (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan hasil koefisien determinasi sebesar 46,5%, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) memiliki kontribusi atau dipengaruhi oleh <i>Reward</i> (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).
2	Manggiasih, Lamidi & Suparno (2020)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotocopy Hasbona Surakarta”.	Variabel independen yang diangkat adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), <i>Reward</i> (X_2), <i>Punishment</i> (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,505 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan di usaha fotokopi Hasbona Surakarta adalah sebesar 50,5%.
3	Fadhilah (2019)	“Analisis Komunikasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung”.	Penelitian ini menyatakan Analisis Komunikasi (X_1), <i>Reward</i> (X_2), dan <i>Punishment</i> (X_3) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan uji anova atau uji F didapat F_{hitung} dengan tingkat signifikan 0,000 karena <i>probability</i> atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Komunikasi, <i>Reward</i> ,

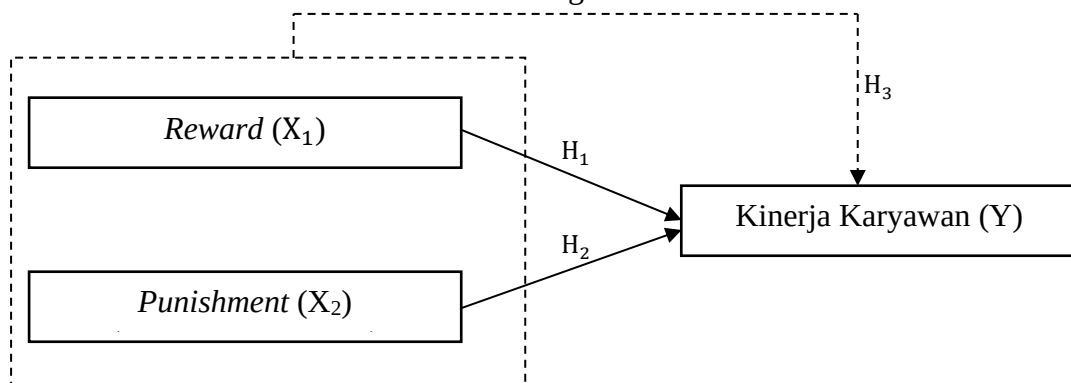
			<i>Punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	Biatur Rosyidah, (2018)	“Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”.	Hasilnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan oleh regresi sebesar 0,569 atau 56,9%, yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh <i>reward</i> (X_1), <i>punishment</i> (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 56,9%. Sehingga hipotesis untuk rumusan masalah yang berbunyi, “ <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo,” diterima.
5	Tangkuman, Tawal & Trang, (2015)	“Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”.	Dalam hal ini variabel independen yaitu Penilaian Kinerja (X_1), <i>Reward</i> (X_2), <i>Punishment</i> (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh hasil sangat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y .

Perbedaan penelitian dengan peneliti sebelumnya terletak pada objek penelitiannya. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di DM Mebel Yogyakarta dengan variabel independen *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh tidaknya terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang di sajikan dalam gambar berikut:

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Keterangan:

----- (H₁ dan H₂) = Memberikan pengaruh secara parsial
 —————→ (H₃) = Memberikan pengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban teoretis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis sementara berdasarkan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada DM Mebel Yogyakarta (*Retail Furniture*)

Reward merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam bekerja, menjadi motivasi dan tolak ukur untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah atau belum dicapai. Dalam penelitian yang dilakukan Finissia & Hakim (2022) hasilnya menunjukkan pengaruh *reward* positif signifikan pada kinerja karyawan di CV Bumi Gemolong, Jawa Tengah. Begitu pula dengan penelitian Hariyanto & Rizqi (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *reward* pada kinerja karyawan PT XYZ Gresik.

H_1 = *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DM Mebel Yogyakarta.

2.6.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada DM Mebel Yogyakarta (*Retail Furniture*)

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan penelitian Aprilia, Sofia & Rahayu (2023) *punishment* berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Punishment* juga menunjukkan pengaruh positif signifikan pada penelitian Febyani, Indrawati & Akbarini (2022) yang dilakukan di PT Rejeki Berkah Empat Putra.

H_2 = *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DM Mebel Yogyakarta.

2.6.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada DM Mebel Yogyakarta (*Retail Furniture*)

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. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015:67). Teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:149) menjelaskan bahwa tujuan utama diterapkannya program penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) adalah menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi

pegawai untuk mencapai kinerja. Pada penelitian Pratama & Handayani (2022) *reward* terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara positif signifikan, sedangkan *punishment* tidak berefek positif signifikan pada kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera.

H₃ = *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di DM Mebel Yogyakarta.

