

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi bermula dari istilah “motif” yang diinterpretasikan sebagai dorongan, oleh karenanya motivasi bermakna suatu situasi dimana individu tergerak untuk menjalankan sebuah aksi atau kegiatan yang tentunya dibarengi dengan kesadaran (Bangun, 2012). Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi 2012). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Maslow dalam Hasibuan, 2009).

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009) indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi, terdiri dari gaji, makan maupun minuman dan sarana pendukung lainnya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tingkat pertama. Kebutuhan ini terdiri dari kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut dan ancaman.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Merupakan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, pada tahap ini individu akan merasakan kesepian dan terisolasi dari pergaulan sehingga membutuhkan teman. Contohnya, setiap karyawan selain menginginkan pekerjaan yang aman dan selamat, dirinya juga ingin dapat berinteraksi dengan orang lain dan diterima oleh orang lain.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Self Esteem Needs*)

Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keyakinan diri, kekuatan, kemampuan dan pemenuhan diri. Contohnya, setiap karyawan umumnya mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh penghargaan.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang sebagai sesuatu wujud nyata, yaitu dalam bentuk aktualisasi diri.

2.1.2 Reward

2.1.2.1 Pengertian Reward

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 demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mahmudi, 2013). *Reward* mengacu pada penghargaan yang sifatnya tampak dan tidak tampak dimana perusahaan memberikannya kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasinya bagi perusahaan (Astuti *et al.* 2018).

Reward adalah wujud penghargaan usaha dalam mendapat karyawan yang kompeten dan sepadan dengan apa yang menjadi tuntutan jabatan.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk *Reward*

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

1. Penghargaan Ekstrinik

Penghargaan Ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar individu.

A. Penghargaan Finansial

a. Gaji

Gaji merupakan imbalan atas jasa yang diwujudkan dalam uang yang diberikan kepada karyawan yang sudah mendedikasikan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan.

b. Tunjangan Karyawan

Merupakan hal yang tidak ada relevansinya dengan kinerja karyawan, seperti dana pensiun dan liburan.

c. Bonus atau Intensif

Pemberian imbalan diluar gaji karyawan.

B. Penghargaan *Non* Finansial

a. Penghargaan Interpersonal

Merupakan penghargaan yang diberikan secara pribadi, seperti: status dan pengakuan.

b. Promosi

Upaya dalam memposisikan individu dengan tepat sesuai dengan kemampuannya.

2. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik merupakan suatu penghargaan yang datang dari dalam diri sendiri.

a. Penghargaan Penyelesaian tugas

Bentuk kompetensi dalam mengawali dan menyelesaikan pekerjaan.

b. Pencapaian

Mengacu pada penghargaan yang timbul pada diri sendiri.

c. Otonomi

Pekerjaan yang bisa menyediakan hak untuk membuat keputusan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator *Reward*

Mahmudi (2013) menyebutkan indikator *reward*, yaitu:

a. Gaji dan Bonus

Gaji dan bonus berkaitan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk kontribusi dan dedikasinya.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan berkaitan dengan fasilitas baik fasilitas bersifat hiburan maupun bersifat jaminan kesehatan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir berkaitan dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau prestasinya.

d. Pengembangan Psikologis dan Sosial

Pengembangan psikologis dan sosial berkaitan dengan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melebihi standar pencapaian kerja dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

2.1.3 Punishment

2.1.3.1 Pengertian *Punishment*

Punishment adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Siagian, 2013). *Punishment* diinterpretasikan sebagai langkah dalam penyajian konsekuensi yang menyengsarakan atau tidak dikehendaki yang merupakan akibat dari suatu perbuatan (Ivancevich *et al.* 2016). *Punishment* sebagai kenestapaan yang sengaja ditujukan dan dimunculkan bagi individu yang tidak taat pada suatu aturan, yang melakukan kesalahan ataupun kriminalitas (Purwanto, 2013).

2.1.3.2 Indikator *Punishment*

Koencoro (2013) menyebutkan beberapa indikator *punishment*, yaitu:

a. Hukuman Ringan

Merupakan penyampaian teguran secara verbal ataupun secara tertulis kepada pelanggarnya, termasuk lewat pernyataan yang menunjukkan ketidakpuasan yang indikasinya ditampakkan dengan tidak tertulis.

b. Hukuman Sedang

Berkaitan dengan pemberian surat peringatan dan penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya sudah direncanakan, penurunan gaji yang disesuaikan dengan aturan perusahaan.

c. Hukuman Berat

Mencakup skorsing, pelepasan jabatan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah 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 Abdulla, 2014). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Sedarmayanti, 2011). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diraih individu dengan berdasar pada sejumlah syarat pekerjaan. Setiap sebuah pekerjaan, terdapat ketentuan khusus yang harus diimplementasikan supaya suatu tujuan dapat direalisasikan dimana hal ini diistilahkan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

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

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 pelatihan dan pemantauan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011) menyebutkan indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas

Mengukur ketelitian dan kecermatan pengerjaan berbagai tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

b. Inisiatif

Mengukur inisiatif karyawan dalam melakukan perbaikan atas kesalahan dan pengevaluasian terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tefat waktu dan tidak menunda pekerjaan.

d. Kemampuan

Mengukur kemampuan karyawan dalam meminimalisir kesalahan-kesalahan yang kemungkinan terjadi selama pekerjaan berlangsung.

e. Komunikasi

Mengukur kemampuan karyawan efektif atau tidaknya dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.

2.2 Tinjauan Pustaka

Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Hasil Penelitian
1	Herlina Novita, Debby Aulia Irsan, Mdelin Sarah Natasia bolon dan Marbun (2021)	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara Enterprise	Kuesioner	Motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Martinus Febryanto Andy Pratama dan Wahyu Prabawati Putri Handayani (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Kuesioner	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dymastara & Onsardi (2020)	Analisis <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	Kuesioner dengan skala <i>likert</i>	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ni Kadek Sintiya Sumartini , I Made Astrama dan Gede Agus Dian Maha Yoga (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Angsa Sedanayoga Gianyar	Kuesioner	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Syalimono Siahaan dan Syaiful bakri (2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuesioner	Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Adha, Qomariah & Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial kabupaten Jember	Kuesioner	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Medi Prakoso, Setyabudi Indartono (2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat	Kuesioner	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Putra & Damayanti (2020)	<i>The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok.</i>	Kuesioner	<i>Reward, punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Maduka & Okafor (2014)	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of manufacturing Companies In Nnewi</i>	Kuesioner	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Sembiring & Sandra (2021)	<i>The Effect of Reward and Punishment to The Performance of PT Telesindo Shop Tanjungpinang Employees</i>	Kuesioner	<i>Reward dan punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Ferry Muliadi Manalu (2020)	Pengaruh Motivasi, Reward dan	Kuesioner	Motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara parsial dan

		<i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bima <i>Multi</i> <i>Finance</i> Cabang Batam		simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan sebab hal ini memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan, karyawan harus memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri untuk menciptakan rasa tanggungjawab terhadap kinerjanya, didukung dengan motivasi dari luar yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Siagian dan Fitriana, 2020). Semakin tinggi motivasi maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina Novita *et.al.*, (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara *Enterprise* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV Nusantara *Enterprise*.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T *Express* Kabupaten Pesawaran.

2.3.2 Pengaruh *Reward* Terhadap 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 demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2009). *Reward* juga menjadi bentuk imbalan yang disediakan perusahaan dan diperuntukkan bagi karyawan atas kinerja yang sudah disumbangkan (Nisa, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan apresiasi kepada karyawannya atas dedikasi dan prestasi kerja yang telah diberikan untuk perusahaan. Pemberian *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya rasa diapresiasi sehingga dapat mendorong keinginan untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi (Nisa, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Martinus Febryanto Andy Pratama dan Wahyu Prabawati Putri Handayani (2022) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H2: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T Express Kabupaten Pesawaran.

2.3.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk membenahi karyawan pelanggar, menegakkan peraturan yang diberlakukan dan memberi pelajaran bagi pelanggarnya (Nisa, 2019). *Punishment* sebagai kenestapaan yang sengaja ditujukan dan dimunculkan bagi individu yang tidak taat pada suatu aturan, yang melakukan kesalahan ataupun kriminalitas (Purwanto, 2013). Hukuman tersebut dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memperbaiki sikap dari yang kurang baik menjadi semakin baik. Peraturan yang berlaku pun dapat

ditegakkan kembali sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nisa, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Nursiti *et.al.*, (2022) dengan judul *Reward and Punishment for Employee Performance in the Bekasi Region* menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H3: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T Express Kabupaten Pesawaran.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT J&T Express Kabupaten Pesawaran

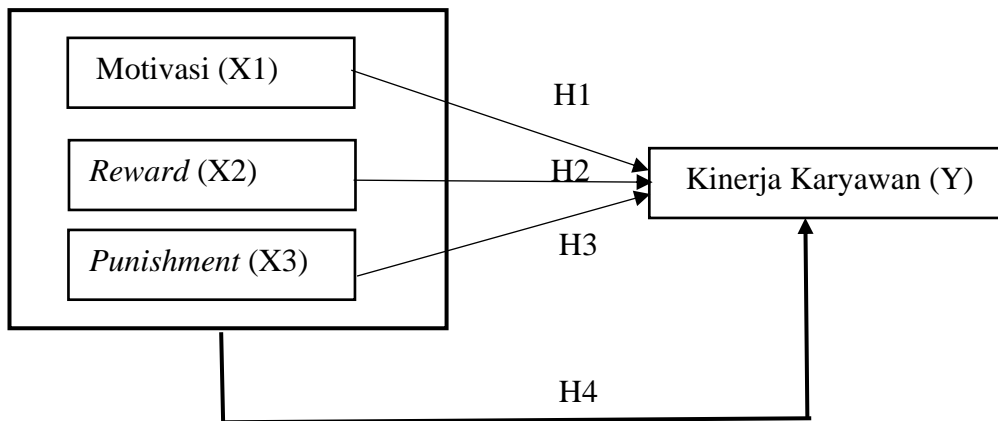
Motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan dalam memusatkan fokus dan kemampuan individunya sehingga berkeinginan melakukan pekerjaan dengan produktif dan berdampak terhadap kinerja yang diberikan, motivasi kerja yang semakin meningkat akan selaras dengan peningkatan kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan menjaga motivasi kerja agar tetap baik menjadi kewajiban karyawan demi meraih hak yang diharapkan. Selain motivasi kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja, faktor lainnya adanya pemberian reward dari perusahaan terhadap karyawan. Pemberian *reward* bisa membuat karyawan Berusaha memberikan kontribusi yang positif serta dengan adanya *reward* karyawan akan berusaha bekerja dengan maksimal dalam menenuhi target maupun melebihi target yang telah ditentukan (Shields, 2015). Ketika motivasi kerja telah ditingkatkan oleh karyawan dan pemberian reward telah diterapkan dengan baik oleh perusahaan, hal lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pemberian *punishment*. Hukuman dapat membuat kinerja karyawan menjadi.

lebih baik sesuai kebijakan perusahaan dan hal ini dapat diberlakukan dengan bijaksana dan sesuai dengan kesalahan karyawan yang bersangkutan (Sardiman, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina Novita *et. al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara Enterprise menunjukkan bahwa motivasi, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Nusantara Enterprise. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ferry Maulidi Manalu (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bima *Multi Finance* Cabang Batam menunjukkan menunjukkan bahwa motivasi, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bima *Multi Finance* Cabang Batam. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengajukan hipotesis:

H4: Motivasi, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T *Express* Kabupaten Pesawaran.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran