

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini grand teori yang sesuai adalah *Reinforcement Theory* yang dikemukakan oleh Skinner, B. F. dalam (Mayasari & Surakarta, 2022) teori ini menggambarkan bagaimana pengalaman perilaku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa depan dalam proses belajar yang berulang. Menurut perspektif teori ini, individu menunjukkan perilaku tertentu karena mereka belajar dari pengalaman masa lalu bahwa perilaku tersebut akan menghasilkan hasil yang menyenangkan, sementara perilaku lain akan menyebabkan konsekuensi yang tidak menyenangkan. Karena cenderung memilih konsekuensi yang menyenangkan, individu umumnya akan mengulangi perilaku yang menghasilkan konsekuensi yang menyenangkan. Teori ini mengemukakan bahwa *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang. *Reward* yang diberikan dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan, sedangkan *punishment* dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan.

2.2 Pengertian *Reward*

Reward merupakan faktor yang sangat penting dalam membangkitkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam menghasilkan ide-ide inovatif terbaik yang dapat meningkatkan fungsi bisnis perusahaan secara keseluruhan, baik dari segi keuangan maupun non-keuangan (Wirawan & Afani, 2018). Dan terdapat beberapa pengertian lain diantaranya Menurut (Sofiati, 2021) *Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan sebagai apresiasi terhadap upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan persyaratan jabatan. Untuk mencapai hal ini, diperlukan pendekatan yang seimbang dalam pembinaan, yaitu melalui perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Pramesti et al., 2019) *Reward* adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan dengan tujuan mendorong seseorang untuk lebih giat dalam usahanya memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh individu atau lembaga, baik berupa materiil maupun ucapan, sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi tertentu yang telah dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sebuah bentuk imbalan, hadiah, penghargaan, atau apresiasi yang diberikan kepada

seseorang sebagai konsekuensi dari prestasi atau usahanya. Tujuan dari *reward* adalah untuk mendorong individu agar lebih giat, memperbaiki, atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat berupa bentuk material maupun non-material, seperti uang, barang, promosi, pengakuan, atau ucapan terima kasih. Dengan adanya *reward*, diharapkan individu akan terdorong untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi yang lebih baik, baik dalam konteks bisnis maupun organisasi.

2.3 Tujuan *Reward*

Berikut adalah tujuan *reward* menurut (Jones, A. & Smith, B., 2022) diantaranya:

1. Meningkatkan motivasi karyawan

Reward bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai target kinerja dan memberikan dorongan agar mereka berusaha lebih baik.

2. Meningkatkan retensi karyawan

Reward digunakan untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan mencegah mereka beralih ke perusahaan lain.

3. Meningkatkan loyalitas karyawan

Reward bertujuan untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi.

2.4 Indikator *Reward*

Terdapat indikator *reward* menurut Ivancevich dalam (Nugrahaningsih et al., 2021) diantaranya :

1. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah bentuk penghargaan yang berasal dari sumber di luar diri individu atau diberikan oleh orang lain kepada individu tersebut. Seperti contohnya finansial, material dan lingkungan sosial

1. *Reward* Instrinsik

Reward intrinsik dapat dijelaskan sebagai penghargaan yang timbul dari dalam diri sendiri atau secara internal. Jenis penghargaan ini sering berupa rasa puas atau terima kasih yang muncul setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Selain itu, *reward* intrinsik juga bisa berupa perasaan bangga atas prestasi yang telah dicapai. Seperti contohnya d rasa tanggung jawab, menyukai tantangan dan karakteristik dalam pekerjaan

2.5 Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan suatu metode untuk mengarahkan perilaku agar sesuai dengan norma yang berlaku secara umum. *Punishment* merujuk pada konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan sebagai respons terhadap perilaku tertentu yang telah dilakukan (Pramesti et al., 2019). Dan terdapat beberapa pengertian diantaranya menurut (Nanda Kurnia et al., 2022) *Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu, menurut (Syafiq, 2021) *Punishment* merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengendalikan perilaku agar sesuai dengan norma yang berlaku secara umum. Dengan menerapkan *Punishment* dengan tepat dan bijaksana, karyawan dapat merenungkan diri, belajar dari kesalahan, dan memperbaiki kinerjanya. Seperti yang dikatakan oleh (Irawati, 2016), *Punishment* merupakan bentuk penguatan negatif, namun jika diberikan dengan tepat dan bijaksana, *Punishment* dapat menjadi stimulus yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa punishment merupakan bentuk konsekuensi atau hukuman yang dikenakan pada individu atas tindakan atau perilaku mereka yang dianggap tidak dapat diterima atau bertentangan dengan norma yang telah ditetapkan. Ini berfungsi sebagai sarana untuk mencegah atau mencegah individu terlibat dalam perilaku yang tidak diinginkan dan untuk mempromosikan kepatuhan terhadap standar masyarakat atau organisasi. Hukuman dapat mengambil berbagai bentuk, seperti teguran, denda, skorsing, atau tindakan disipliner lainnya, tergantung pada konteks dan beratnya pelanggaran. Implementasi *punishment* yang tepat sangat penting untuk memastikan efektivitas dan keadilannya. Itu harus dikelola secara tepat waktu dan konsisten, dikomunikasikan dengan jelas kepada individu yang terlibat, dan selaras dengan aturan dan peraturan yang ditetapkan. Ketika hukuman diterapkan dengan tepat, itu dapat berfungsi sebagai pencegah dan mendorong individu untuk merenungkan tindakan mereka, belajar dari kesalahan mereka, dan berusaha untuk meningkatkan kinerja atau perilaku mereka.

2.6 Tujuan *Punishment*

Beberapa tujuan umum dari penerapan *punishment* di dalam sebuah perusahaan menurut (Reeve, J., 2018) adalah sebagai berikut:

1. Mendisiplinkan perilaku

Salah satu tujuan utama dari *punishment* adalah untuk mengarahkan perilaku karyawan

agar sesuai dengan kebijakan dan norma yang berlaku di perusahaan. Dengan memberikan hukuman yang sesuai terhadap pelanggaran aturan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan disiplin.

2. Mengurangi pelanggaran aturan

Dengan memberikan konsekuensi yang tidak diinginkan atas pelanggaran aturan, tujuan *punishment* adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang sama di masa depan. Hukuman yang diberikan sebagai respon terhadap pelanggaran dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan dan mendorong mereka untuk mematuhi aturan.

3. Meningkatkan kinerja

Melalui *punishment* yang tepat dan proporsional, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hukuman dapat menjadi bentuk motivasi negatif yang mendorong karyawan untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan atau tidak sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

4. Menjaga keadilan dan kesetaraan

Punishment yang diberikan secara konsisten dan adil dapat memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan selayaknya. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik.

5. Membentuk budaya perusahaan

Dengan menggunakan *punishment* sebagai alat pengendalian perilaku, perusahaan dapat membentuk budaya kerja yang diinginkan. Karyawan akan menyadari bahwa pelanggaran aturan tidak akan dibiarkan begitu saja dan bahwa kepatuhan terhadap aturan adalah hal yang penting dalam perusahaan.

2.7 Indikator *Punishment*

Menurut Purwanto dalam (Nugrahaningsih et al., 2021) indikator *Punishment* adalah sebagai berikut :

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif adalah bentuk *punishment* yang dilakukan dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran. Tindakan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dengan melakukan tindakan pencegahan sebelum pelanggaran benar-benar terjadi. Contohnya memberikan peringatan kepada karyawan untuk teliti dalam bekerja, selalu disiplin dan sebagainya.

2. *Punishment* Represif

Punishment represif merujuk pada tindakan hukuman yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran atau kesalahan yang telah terjadi. Dalam konteks ini, punishment dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan sebagai respons terhadap dosa yang dilakukan. Contohnya seperti memberikan hukuman sesuai dengan kesalahan karyawan tersebut, dan membedakan hukuman dengan kesalahan pertama dan selanjutnya.

2.8 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tindakan yang dapat diamati yang diperlihatkan oleh setiap individu, karena kinerja karyawan mengacu pada bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Sofiati, 2021). Dan terdapat beberapa pengertian lain diantaranya menurut (Pramesti et al., 2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menurut (Nanda Kurnia et al., 2022) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam bentuk kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan pelaksanaan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan perlu selalu dijaga dan ditingkatkan, dan salah satu cara untuk melakukannya adalah melalui penerapan Reward dan Punishment. Penghargaan (Reward) merupakan bentuk pengakuan terhadap pencapaian tertentu yang diberikan baik oleh individu maupun lembaga, biasanya dalam bentuk materi atau ucapan (Fourthing, 2012). Kinerja (kinerja) mengacu pada perilaku aktual yang ditunjukkan oleh individu dalam kaitannya dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam suatu organisasi. Hal tersebut diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Dessler, 2017).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja aspek penting untuk kesuksesan organisasi karena secara langsung berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan hasil keseluruhan. Manajemen kinerja karyawan yang efektif melibatkan penetapan ekspektasi kinerja yang jelas, memberikan umpan balik dan bimbingan, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan mengakui kinerja yang luar biasa (Aguinis, 2013). Dengan memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, serta menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan dapat bervariasi dan dapat mencakup kemampuan individu, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

2.9 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Herman Aguinis dalam bukunya yang berjudul “*Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*” diantaranya :

1. Pencapaian hasil yang superior
Kinerja bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan
2. Peningkatan produktivitas
Tujuan kinerja adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
3. Peningkatan kualitas kerja
Kinerja bertujuan untuk mencapai standar kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas
4. Pengembangan kompetensi individu
Kinerja memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan individu agar dapat mencapai performa yang lebih baik di masa depan
5. Pencapaian tujuan organisasi
Kinerja individu dan tim diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.10 Indikator Kinerja

Adapun indikator menurut Mathis & Jackson dalam (Nugrahaningsih et al., 2021) diantaranya:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas
3. Ketepatan
4. Kehadiran

2.11 Landasan Empiris

Tabel 2. 1 Landasan Empiris

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil	Perbedaan Penelitian
1	(Wirawan & Afani, 2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa	Kuantitatif	Adanya pengaruh <i>reward</i> yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, adanya pengaruh <i>reward</i> yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, dan adanya pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa	Perbedaan pada objek penelitian dan jenis Perusahaan yang diteliti CV Media Kreasi Bangsa merupakan Perusahaan ritel.
2	(Hineo et al., 2023)	<i>The Effect of Reward and Punishment</i>	Kuantitatif	Untuk penerapan Reward and	Objek penelitian ini adalah balai pengawasan

		<i>Implementation on Employee Performance At the Gorontalo Food and Drug Supervisory Office</i>		punishment secara bersama-sama terbukti adanya pengaruh antara reward dan punishment terhadap kinerja pegawai.	oobat dan makanan di Gorontalo.
3	(Frimayasa et al., 2021)	<i>Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance</i>	Kuantitatif	<i>Reward (X1)</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo (Persero) Jakarta. <i>Punishment (X2)</i> , secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo (Persero) Jakarta.	Penelitian ini dilakukan pada PT Askrindo (Persero) Jakarta.
4	(Rinda et	Pengaruh <i>Reward</i>	Kuantitatif	Adanya	Penelitian ini

	al., 2022)	and <i>Punishment Terhadap Kinerja Karyawan</i>		pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan dengan signifikan, Adanya pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dan Penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap <i>performance</i> .	dilakukan pada matahari departemen <i>store cibinong city mall bogor</i> .
5	(Fachri Fajar Ramadhan dkk, 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. X</i>	Kuantitatif	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penyusunan	Penelitian ini dilakukan pada perusahaan obat herbal di Daerah Istimewa Yogyakarta
6	(Pangandah eng & Sutanto, 2021)	<i>The Effect of Leadership, Reward, and Punishment on Employee Performance in a Swallow Bird Nest Exporter Company</i>	Kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada	Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Eksportir Sarang Burung Walet di Jawa Timur

		<i>in East Java</i>		<p>Lima Perusahaan Ekspor Sarang Burung Walet di Jawa Timur. Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lima Perusahaan Ekspor Sarang Burung Walet di Jawa Timur. Leadership, Reward dan Punishment secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sarang Burung Walet Five</p>	
7	(Aulia et al., 2022)	<i>The Effect of Reward ,</i>	Kuantitatif	Variabel <i>reward</i>	Penelitian ini dilakukan pada

		<i>Punishment , Internal Communication , and Work Enviroment on Employee Performance PT . Aira Mitra Media</i>		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan, Variabel <i>punishment</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel Komunikasi Internal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	PT. Aira Mitra Media Jakarta Timur yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang bergerak di bidang penyelenggara acara profesional & acara digital dalam skala nasional dan internasional.
8	(Dairi et al., 2020)	<i>Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working</i>	Kuantitatif	Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	Penelitian ini menggunakan Studi Kasus Pada Pegawai Dinas

		<p><i>Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City)</i></p>		<p>terhadap disiplin kerja, <i>punishment</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. <i>reward</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. hukuman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. secara tidak langsung reward melalui disiplin kerja berpengaruh</p>	<p>Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh</p>
--	--	---	--	---	--

				positif namun tidak signifikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara tidak langsung hukuman melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	
9	(Pramesiti et al., 2019)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading	Kuantitatif	<i>Reward</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading, <i>Punishment</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan	Penelitian ini dilakukan pada Karyawan KFC Artha Gading

				terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.	
10	(Syafiq, 2021)	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)	Kuantitatif	Motivasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan,	Penelitian ini menggunakan Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung
11	(Hidayat, 2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja karywan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Penelitian ini dilakukan pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta
12	(Sofiati, 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai, <i>Punishment</i> berpengaruh	Unit analisis dalam penelitian ini adalah para staf di lingkungan pegawai

				terhadap kinerja pegawai dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor serta pengaruhnya positif	Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor
13	(Gentari & Sunaryo, 2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang. <i>Punishment</i> , terdapat pengaruh yang signifikan	Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

				<p>antara <i>punishment</i> (X1) terhadap Kinerja Pegawai panimbang. (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang 106 dan <i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.</p>	
14	(Nanda Kurnia et al., 2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya	Kuantitatif	<p><i>Reward</i> berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap tingkat kinerja</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada Pada PT Deraya</p>

				karyawan dan <i>Reward</i> lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan <i>Punishment</i>	
15	(Gunawan et al., 2023)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang	Kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe. <i>Punishment</i> berpengaruh positif, <i>punishment</i> signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe dan <i>Reward</i> (X1), dan <i>punishment</i> (X2), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini dilakukan pada PT Bintang Toedjoe yang merupakan salah satu anak perusahaan PT Kalbe Farma, Tbk yang merupakan salah satu perusahaan farmasi yang berhasil memproduksi obat - obatan.

				pada PT. Bintang Toedjoe.	
16	(Nugrahani ngsih et al., 2021)	<i>Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia</i>	Kuantitatif	<i>this research can be concluded that the influential organizational commitments have a positive and significant influence on the motivation of BPJS services, the organizational commitments are negatively and insignificant to employee performance, employee Empowerment negatively and Significantly Affect the service motivation BPJS, employee empowerment positively and insignificant</i>	Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia

				<p><i>impact on employee performance, reward and punishment positive and significant impact on the service motivation BPJS, reward & punishment positive and significant impact on performance, BPJS service motivation has positive and significant impact on the performance of employees at the Hospital Abdul Wahab Sjahrani Samarinda</i></p>	
--	--	--	--	--	--

2.12 Pengembangan Hipotesis

2.12.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Teori Motivasi Hierarki Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat diurutkan dari tingkat kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan dan penghargaan. *Reward* dapat dilihat sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan sosial dan pengakuan, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik (Pentia & Ombita, 2020). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan diberikan penghargaan atas pencapaian mereka, seperti pengakuan dan penghargaan finansial, hal ini memenuhi kebutuhan mereka akan pengakuan atas usaha dan prestasi yang telah mereka raih. Selain itu, *reward* juga dapat dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan potensi dan kemampuan pribadi, yang merupakan aspek dari kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu, *reward* tidak hanya memberikan insentif material, tetapi juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai kinerja yang lebih baik, dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

Hal tersebut didukung oleh penelitian (Wirawan & Afani, 2018) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh *reward* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, adanya pengaruh *reward* yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, dan adanya pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Didukung juga oleh penelitian (Frimayasa et al., 2021) yang menjelaskan bahwa *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo (Persero) Jakarta. Didukung juga oleh penelitian (Rinda et al., 2022) yang menjelaskan tentang adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan signifikan. Didukung oleh penelitian (Pangandaheng & Sutanto, 2021) bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lima Perusahaan Ekspor Sarang Burung Walet di Jawa Timur. Didukung juga oleh penelitian (Aulia et al., 2022) bahwa Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian (Rinda et al., 2022) dengan hasil *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward tercipta jika seseorang atau suatu kelompok mencapai hasil atau

prestasi yang dianggap bernilai atau memenuhi standar yang ditetapkan. *Reward* biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atau insentif bagi individu atau kelompok tersebut. Hal ini dapat mendorong motivasi dan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Dari penelitian pendukung dan penjelasan diatas maka, dibentuk lah hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Lampung)

2.12.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Teori Disiplin Organisasi (*Organizational Discipline Theory*) berpendapat bahwa penggunaan *punishment* dalam organisasi adalah salah satu cara untuk menciptakan disiplin dan aturan yang ketat di tempat kerja. *Punishment* berfungsi sebagai alat kontrol dan memaksa karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan (Dairi et al, 2020). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* bertindak sebagai alat kontrol yang mengancam konsekuensi negatif jika karyawan melanggar aturan atau norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan cenderung mematuhi peraturan dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi untuk menghindari hukuman dari hal tersebutlah karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Dari hal tersebut didukung oleh penelitian (Dairi et al., 2020) dengan hasil bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung juga oleh penelitian (Pramesti et al., 2019) dengan hasil bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian (Hidayat, 2017) yang menjelaskan tentang *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Didukung oleh penelitian (Gentari & Sunaryo, 2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* (X1) terhadap Kinerja Pegawai panimbang. Dan didukung juga oleh penelitian (Gunawan et al., 2023) yang menjelaskan bahwa *Punishment* berpengaruh positif, *punishment* signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe. *Punishment* tercipta jika ada pelanggaran atau perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja. Hubungan antara *punishment* dan kinerja karyawan cenderung kompleks, karena pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan cara pelaksanaannya. Pada dasarnya, tujuan dari pemberian *punishment* adalah untuk mengurangi atau menghindari perilaku

negatif serta mendorong karyawan agar patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Dalam beberapa situasi, *punishment* yang diberikan secara konsisten, adil, dan proporsional dapat memiliki beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang mendukung dan penjelasan diatas maka, dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Lampung)

2.12.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja

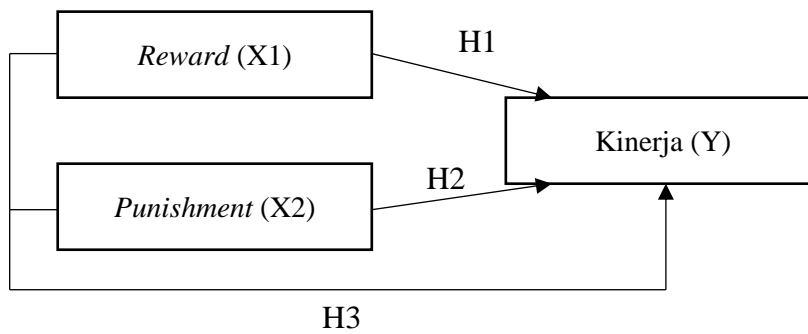
Secara bersama-sama, terdapat alasan mengapa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu menjaga keseimbangan antara insentif positif dan negatif, karyawan perlu merasakan konsekuensi dari tindakan mereka baik dalam bentuk *reward* maupun *punishment* dan kombinasi keduanya membantu menjaga keseimbangan dalam sistem insentif, memberikan pesan yang jelas tentang apa yang dihargai dan apa yang tidak diterima, memberikan panduan dan ekspektasi yang jelas, *reward* dan *punishment* membantu mengkomunikasikan ekspektasi perusahaan terhadap kinerja dan perilaku karyawan. Hal ini memberikan panduan yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang dianggap sebagai pencapaian atau pelanggaran.

Hal tersebut didukung oleh penelitian (Hinelo et al., 2023) bahwa untuk penerapan Reward and punishment secara bersama-sama terbukti adanya pengaruh antara reward dan punishment terhadap kinerja pegawai, didukung juga oleh penelitian (Fachri Fajar Ramadhan dkk, 2021) dengan hasil penelitian bahwa *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Didukung oleh penelitian (Syafiq, 2021) bahwa Motivasi, *Reward*, *Punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan,. Didukung juga oleh penelitian (Sofiati, 2021) dengan hasil bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor dan didukung juga oleh penelitian (Gunawan et al., 2023) yang menjelaskan bahwa secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bintang Toedjoe. Maka, dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Lampung)

2.13 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan uraian hipotesis diatas tentang penjelasan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir