

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.

Dikarenakan kompetisi perusahaan semakin lama semakin ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar, distruktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen sumber daya manusia (SDM) atau personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dalam mengelola sumber daya manusianya. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial didalam suatu perusahaan.

2.2 Pengertian *Reward*

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang

berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2018). *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2019).

2.2.1 Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi, (2018), menyatakan ada indikator yang mempengaruhi reward kerja seseorang karyawan, yakni meliputi :

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan unsur utama dalam sebuah pekerjaan yang terbagi atas gaji pokok dan imbalan bonus dari pihak perusahaan. Reward yang diberikan bisa dalam wujud kenaikan gaji dan kompensasi yang dapat memacu pekerja agar menciptakan kinerja yang lebih efisien.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan agenda yang diberikan perusahaan melalui apresiasi dalam bentuk fasilitas kerja, tunjangan serta kesejahteraan rohani.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan peluang bagi setiap pekerja yang memiliki kemampuan terbaik agar dapat meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik lagi.

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial merupakan suatu apresiasi

yang bersifat ingin diakui atas segala prestasi yang dihasilkan, dan penghargaan menyangkut hal ini berupa kenaikan pangkat serta pemberian tugas khusus.

2.2.2 Jenis-jenis *Reward*

Menurut Faizal Hidayat, (2018) *Reward* dapat diklarifikasikan kedalam dua kategori yaitu :

1. *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terimakasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

2. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

2.2.3 Tujuan *Reward*

Tujuan *Reward* dikemukakan oleh Faizal Hidayat, (2018):

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja tinggi.

2.3 Pengertian *Punishment*

Pinisment menurut Ramli, (2019) Suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Sedangkan *Punishment* menurut Duniya, (2018) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. *Punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *Punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

(Mangkunegara, 2019) menjelaskan jika *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Menurut Suwarno, (2018) “*Punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya”.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman dalam suatu organisasi tidak berjalan 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, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi)

2.3.1 Indikator *Punishment*

Menurut Rivai, (2019), ada beberapa indikator *punishment* yaitu sebagai berikut :

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu suatu peringatan langsung yang dilontarkan kepada karyawan pelanggar, peringatan yang diberikan yaitu secara tercatat dan pernyataan ketidakpuasan perusahaan secara tidak tercatat.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu upaya pengunduran sementara terhadap penambahan perolehan upah, pengurangan upah yang telah disepakati bersama dan pengunduran kenaikan jabatan.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu terjadinya pencabutan segala kekuasaan, kemauan dari pihak pekerja untuk resign dari perusahaan dan pemberhentian pekerjaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

2.3.2 Jenis-jenis *Punishment*

Menurut Faizal Hidayat, (2018) secara garis besar *Punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. *Punishment* Preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampau terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.
2. *Punishment* Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

2.3.3 Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegara, (2019) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*Punishment*) terhadap seorang karyawan yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara :

1. Pemberian Peringatan

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

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Tujuan dari konsisten pemberian sanksi ini adalah agar karyawan

menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

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

2.4 **Komitmen Kerja**

Menurut (Hariyanti & Wirapraja, 2018), komitmen adalah sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan, yang pasti untuk membantu tujuan organisasi. Komitmen memberikan penjelasan tentang hasil dari keputusan yang telah disetujui atau meminta dan berusaha secara keras untuk menjalankan keputusan tersebut secara efisien.

Menurut Rosenholtz, (2018) mengungkapkan bahwa komitmen lebih berkaitan dengan struktur organisasi, manajemen, dan perputaran dari pada kualitas individu karyawan di tempat kerja. Ketika seseorang merasa tertarik dengan organisasi mereka dan ingin tinggal di sana, itu disebut komitmen. Komitmen adalah kondisi psikologis di mana seseorang terbuka dan

memiliki keinginan untuk berpartisipasi.

2.4.1 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Lubis, (2021) menjelaskan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki komitmen kerja yaitu :

1. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi.
2. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi.
4. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota.
5. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
6. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah kinerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasinya, dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi tersebut. Pengertian kinerja ini umumnya menunjuk kepada keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan atau menjalankan tugasnya dalam waktu yang telah diberikan atasannya terhadap karyawan tersebut. Dalam setiap perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas, kinerja yang bagus dan karyawan sebagai sumberdaya manusia yang berfungsi mengelola faktor produksi, agar perusahaan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat unggul didalam persaingan.

(Kasmir, 2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

(Moehariono, 2019) pengertian kinerja 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 dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

(Mangkunegara, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan atau pegawai dalam pencapaian tugas yang telah diberikan kepadanya dalam waktu yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

2.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hardiyono *et al.*, (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk

mengetahui seberapa bagus mereka menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang mestinya dikerjakan.

2. Kualitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk mengetahui seberapa lama mereka menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari, dan pada kualitas kerja ini dapat dilihat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Pelaksanaan suatu tugas adalah pelaksanaan yang dimana diketahui bahwa setiap pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara teliti dan tidak ada hambatan.
4. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan pihak perusahaan kepadanya.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain yang dikemukakan oleh Kasmir, (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keadilan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara

benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang pekerjaan secara yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang 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 sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh bsekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-jani yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. 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.

2.5.3 Penilaian Kinerja

Evaluasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Definisi dari penilaian kinerja yang di kemukakan oleh Mondy dan Noe yang dikutip oleh (Sedarmayanti, 2018): “penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan diri; Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”. Jadi, evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Purnomo, (2021)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan	Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif	Variabel reward dan punishment mempunyai hubungan yang kuat pertunjukan. Adjusted R Square sebesar 0,599 berarti peningkatan kinerja karyawan sebesar 59,9%.	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
2	Arman Arifin (2022)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan <i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal
3	Latiep <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke sebesar 56,6%	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal
4	Jeffry & Agustina, (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja Karyawan dan disiplin kerja	Metode analisis jalur (<i>path analysis</i>)	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja pada lembaga pekreditan desa di desa pekraman ketewel	Terdapat perbedaan di variabel disiplin kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
5	Dymastara & Onsardi, (2020)	Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	<i>Reward, Punishment</i> Dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Reward Dan Punishment Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal
6	(Apriyanti <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Kepemimpinn, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.K3/Sil Ketahun Begkulu Utara)	Kepemimpinan, Reward, Punishment Dan Kinerja Kartawan	Metode Pendekatan Kuantitatif	Seluruh Dimensi Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan dalam variabel kepemimpinan
7	Juwita Ramadhan, (2022)	Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat	komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis koefisien korelasi secara parsial antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien.	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

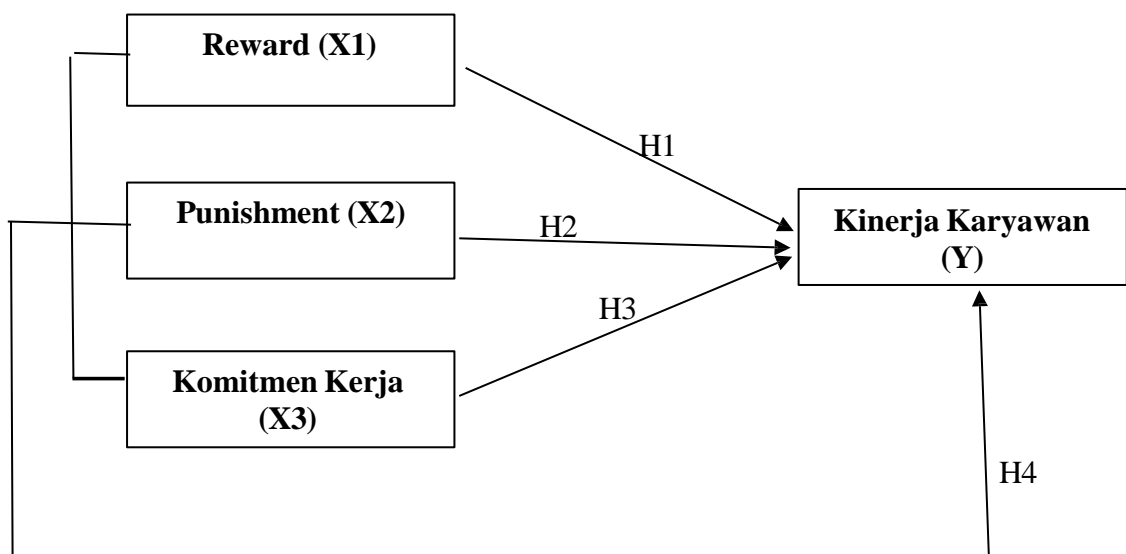
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8	Eliza azzahra, (2021)	Pengaruh Reward, Punishment Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel	Reward, Punishment Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	hasil uji t menunjukkan bahwa reward, punishment dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal
9	(Astuti & Purnomo, 2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Reward, Punishment</i> Dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	<i>Reward</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal
10	Brar <i>et al.</i> , (2019)	Recent Research Trends In Reward Management - A Systematic Literature Review	<i>Reward Management, Employee Retention, Recent Research, Systematic Literature Review</i>	25 Recent Research Studies In The Field Of Reward Management Were Systematically Reviewed To Ascertain The Direction And Trends In Research In This Area	As The Ever-Evolving Innovation, Stiff Competition, And Globalization Has Acquired Human Resources At The Forefront Organizational Jobs, No Organization Needs To Lose Their Capable Employees.	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
11	Aziez, (2022)	The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role	Employee Engagemen t On Employee Performanc e With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role	This Research Method Used Is Using A Qualitative Approach And The Type Of Research Is Literature Review.	Based On The Literature Review From 13 Source, It Can Be Concluded Employee Engagement Has On Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance As A Mediating Role.	Terdapat perbedaan dalam variabel kepuasan kerja dan kompensasi
12	Noorazem <i>et al.</i> , (2021)	The Effects on Reward System on Employee Performance	<i>Reward System, Financial Rewards, Non-Financial Rewards, Employee Performance</i>	Data were then analyzed using SPSS software and a few analyses were carried out such as correlations analysis and regression analysis.	The results of this study can be used by the organization to improve its reward system and to ensure it could help in increasing the employees' perform	Terdapat perbedaan pada variabel financial rewards dan non financial rewards
13	Elnaga & Imran, (2022)	The Effect of Training on Employee Performance Dr .	Training , Employee performance	The research approach adopted for the study conforms to qualitative research, as it reviews the literature and multiple case studies on the importance of training in enhancing the performance of the workforce.	The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study.	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
14	Hinelo <i>et al.</i> , (2023)	The Effect Of Reward And Punishment Implementation On Employee Performance At The Gorontalo Food And Drug Supervisory Office	Employee Performance, Reward And Punishment	Using Descriptive And Verificative Techniques.	The Results Of The Study Proved That The T Reward Test Has A Significant Influence On Employee Performance, While Punishment Does Not Have A Significant Effect.	Tidak ada perbedaan antara penelitian dan jurnal

Sumber : diolah peneliti

2.7 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan dan kerangka teori yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau di Bandar Lampung.

H2. *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau di Bandar Lampung.

H3. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau di Bandar Lampung.

H4. *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau di Bandar Lampung.