BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

2.1.1 *Reward*

2.1.1.1 Definisi *Reward*

Menurut Kadarisman (2012 : 122) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) "*reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan".

Menurut Koencoro (2013 : 2) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) "*reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ektrinsic* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut".

Menurut Irham Fahmi (2016 : 64) "*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial".

Dari pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial

2.1.1.2 Bentuk *Reward*

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Irham Fahmi (2016 : 64-65), yaitu :

a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

b. *Reward* dalam bentuk fnansial tunjangan.

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

c. *Reward* dalam bentuk non financial.

Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.1.1.3 Dampak Pemberian *Reward*

Bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016 : 65) yaitu :

a. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.

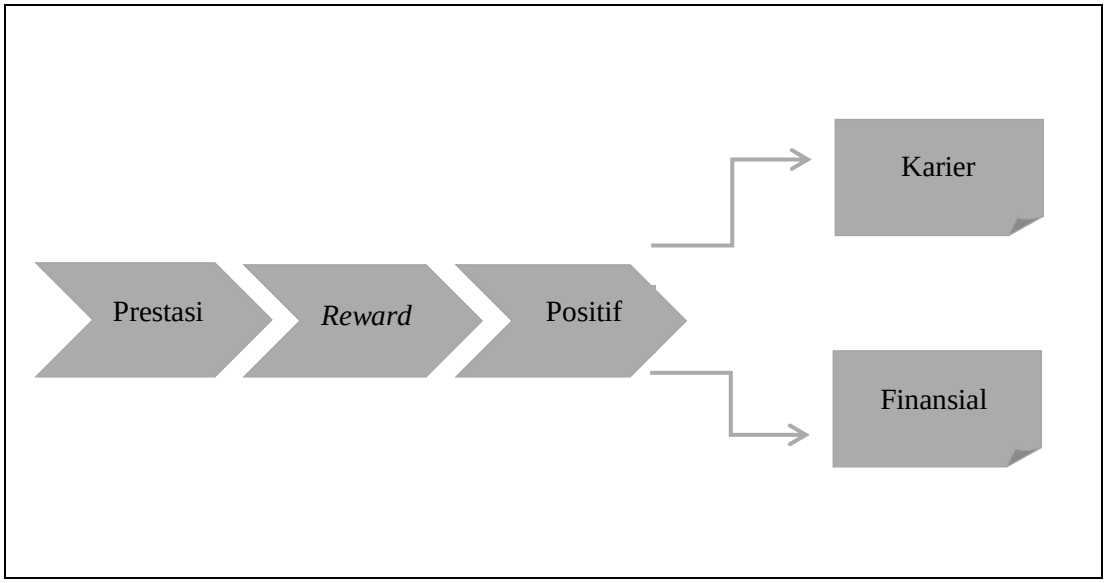
b. Untuk memenuhi keeinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.

c. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.

d. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.

e. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Bagi seorang karyawan perlu melihat bagaimana sebenarnya dampak positif *reward* bagi karir dan finansial dapat kita lihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1

Dampak Positif *Reward* pada Karir dan Finansial Karyawan

2.1.2.4 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012 : 122), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan *Interpersonal*
6. Promosi

2.1.2 *Punishment*

2.1.2.1 Definisi *Punishment*

Menurut M. Ngalim Purwanto (2006 : 186) dalam Dicky Saputra (2017 : 4) "*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan".

Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006 : 226) dalam Kevin Tangkuman (2015 : 886) "*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu".

Menurut Irham Fahmi (2016 : 68) "*Punishment* adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan".

Dari pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sangsi yang diterima oleh karyawan sebagai tindakan konsekuensi atas hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja.

2.1.2.2 Bentuk - bentuk *Punishment*

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 450) Jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan, dengan cara teguran lisan kepada karyawan bersangkutan yang telah melanggar peraturan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan cara penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarannya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan pelanggaran yang dilakukan, penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan cara penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan (pemecatan).

2.1.2.3 Mekanisme dan Dampak Pemberian *Punishment*

Setiap sangsi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *punishment* tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016 : 68-69) adalah sebagai berikut :

1. Pemberian *punishment* langsung berpengaruh pada finansial/*reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
2. Pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial/*reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata.

Punishment tidak diberikan kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif. *Punishment* diberikan dengan melihat pada dasar-dasar acuan dibawah ini, yaitu :

a. Acuan pemberian mekanisme tersebut harus melihat pada bukti-bukti yang memiliki nilai otentik dan syah.

b. Pelanggan yang dilakukan oleh seseorang karyawan telah menyebabkan kerugian pada perusahaan secara baik secara finansial maupun non finansial. Secara non finansial misalnya menjatuhkan reputasi perusahaan dimata para mitra dan investor serta supplier, dan pihak lainnya.

c. Pelanggan tersebut telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja.

d. Suatu pelanggan yang dilakukan telah tercatat dalam berita acara pelanggaran dan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggaran yang harus dituntaskan.

Adapun dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan *punishment* diberikan bersifat subjektif seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:69) adalah sebagai berikut :

a. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan

b. Memungkinkan karyawan yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman

c. Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima oleh pimpinan sebagai kebenaran dan fitnah tersebut kemudian dilaksanakan, sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.

d. Memungkinkan pimpinan tersebut untuk diturunkan jabatannya dari posisi pimpinan tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif tersebut.

2.1.2.4 Indikator *Punishment*

Menurut M. Ngalim Purwanto (2006 : 186) terdapat beberapa indikator *Punishment,* yaitu sebagai berikut :

1. Punishment Preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran (Purwanto, 2006:189).

Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *punishment preventif* adalah :

a. Tata Tertib
b. Anjuran dan Perintah
c. Larangan

d. Paksaan

e. Disiplin

2. Punishment Represif

Punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan (Purwanto, 2006:189). *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu :

a. Pemberitahuan

b. Teguran

c. Peringatan

d. Hukuman

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah “prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan” Gary Dessler dalam Eli Tanya (2009 : 42)

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) dalam Kevin Tangkuman (2015 : 886) “Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja adalah "kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi" Widodo (2006 : 78)

Kinerja adalah "hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu" Irham Fahmi (2016 : 176) .

Dari pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang ditampilkan sebagai prestasi kerja oleh karyawan selama satu periode waktu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) Pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis faktor kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi yang terjadi di lingkungan perusahaan.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 68) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan realistis
4. Memiliki rencana kinerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler yang dikutip oleh Djati, *et all* (2010 : 28) dalam Suprasetyawati (2016 : 49) terdapat lima indikator yang biasa digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Meliputi Volume Keluaran dan Kontribusi.

2. Kualitas Kerja

Meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

3. Supervisi yang diperlukan

Meliputi Membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.

4. Kehadiran

Meliputi regulitas, dapat dipercayai atau diandalkan dan ketepatan waktu.

5. Konservasi

Meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pemberian *reward* dan *punishment* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2011	Dr. Arab Naz, Waseem Khan, *at all*	*The Impacts of Corporal Punishment on Students Academic Performance or Career and Personality Development Up-To Secondary Level Education in Khyber Pakhtunkhwa Pakistan* Dampak Penghargaan Korporal pada Mahasiswa Kinerja Akademik/Karir dan Pengembangan Kepribadian Pendidikan Tingkat Kedua Khyber Pakhtunkhwa Pakistan Metode : alokasi proporsional Populasi : 3030 responden terdiri dari S1 1462 dan S2 156 Sampel : 360 responden dari kedua strata	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hukuman fisik memiliki dampak multidimensional terhadap prestasi akademis siswa/karir, perkembangan jiwa dan kepribadian. Studi ini menunjukkan bahawa pendidikan, pelatihan, dan kesadaran guru tentang membatasi cara hukuman fisik dan mengadopsi cara-cara alternatif untuk memperbaiki kesalahan siswa tidak dapat dihindari.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel *punishment*	Metode, Populasi, Sampel yang diapakai berbeda dengan penulis Terdapat perbedaan Perusahan dan Negara
2	2014	Silfia Febrianti, *at all* Fakultas ilmu Administrasi Universitas Brawijaya	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang Metode : Pendekatan Kuantitatif Populasi : 87 Karyawan Sampel : 47 Karyawan	Secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara parsial *reward, punishment,* dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kierja karyawan	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel *Reward*, *Punishment,* dan Kinerja Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Memiliki 4 Variabel sedangan penelitian penulis 3 variabel Perbedaan Variabel pada variabel Motivasi Kerja Populasi, Sampel dan Perusahaan yang diteliti

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	2014	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, *at all* *BBA (Hons) Departement of Management Sciences The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan*	*Impact of Employee Motivation on Employee Performance* Dampak dari Motivasi Karyawan pada Kinerja Karyawan Metode : Deskriptif Populasi : 160 responden Sampel : 160 responden	Hasil Studi ini menunjukkan bahwa signifikan dan ada hubungan positif antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa imbalan intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan dirasakan efektivitas pelatihan memiliki hubungan yang negatif dengan motivasi.Hal ini juga membuktikan dari tanggapan mereka, mereka kemudian diberi kursus pelatihan tetapi pelatihan ini tidak dilaksanakan oleh mereka dalam rutinitas mereka mengajar karena mereka menganggap itu menjadi tidak efektif.Mereka tidak puas dengan pelatihan yang diberikan kepada mereka dan ini mempengaruhi motivasi mereka untuk mengajar.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel Kinerja Karyawan Sama-sama menggunakan metode deskriptif	Metode, Populasi, Sampel yang diapakai berbeda dengan penulis Terdapat perbedaan Perusahan dan Negara
4	2015	Sheila Wambui Njoroge & Josephat Kwasira Jomo Kenyatta *University of Agriculture & Technology*	*Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government* Pengaruh kompensasi dan hadiah pada kinerja karyawan di Nakuru Pemerintah Kabupaten Model : Deskriptif Populasi : 6400 responden Sampel : 98 responden	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat kompensasi dan hadiah pada kinerja karyawan dalam pemerintahan county Nakuru.Peneliti oleh karena itu dianjurkan kebutuhan pelatihan dan praktek-praktek nonmonetary hadiah lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu variabel *Reward* dan Kinerja Sama-sama Menggunakan metode deskriptif	Ada perbedaan pada perusahaan dan negara Selain itu Populasi dan sampel juga berbeda

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	2016	Hendri Kurniawan, *et all*. Mahasiswa dan Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang	Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalestari Semarang) Metode : Kuantitatif yaitu dengan penyebaran Kuesioner, Angket, Studi Pustaka dan Wawancara Populasi : 198 Karyawan Sampel : 100 Karyawan	Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *reward, punishment,* dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi untuk *reward* = 0,722, *punishment* = 0,123, dan beban kerja = 0,76, yang berarti tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan serta terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002	Terdapat variabel yang sama yaitu *reward* dan *punishment* Sama - sama menggunakan metode kuantitatif	Terdapat perbedaan variabel yaitu beban kerja, pelatihan dan produktivitas kerja Memiliki 5 variabel sedangkan penulis hanya 3 variabel Perbedaan jumlah populasi dan sampel Tempat penelitian atau perusahaan
6	2016	Supersetya wati Fakultas Ekonomi dan Bisnnis, Universitas Narotama Surabaya	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Teller* dan *Customer Service* PT. Bank Tbk Surabaya Metode : Survey dengan penyebaran kuisioner Populasi : 120 responden Sampel : 81 responden	Pelatihan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja pegawai. Kegiatan pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan apabila tidak diikuti dengan sungguh-sungguh akan mempengaruhi kualitas dari peserta itu sendiri dan perusahaan.	Terdapat Variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan Sama-sama menggunakan Survey dengan penyebaran Kuisioner	Terdapat perbedaan pada Perusahaan untuk penelitian serta Populasi dan sampel nya berbeda

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	2017	Dicky Saputra, Nurlina, *at all*	Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat Metode : Kuantitatif Deskriptif Populasi : 76 Orang Sampel : 76 orang	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Dividi Regional II Sumatera Barat. Dari Uji t yang dilakukan didapatkan variabel *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan dan *punishment* (sanksi). Dan dari hasil uji F terbukti variabel *reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel *Reward* dan *Punishment* Sama- sama menggunakan tiga variabel dan metode	Memiliki perbedaan dengan penulis yaitu Perusahaan yang diteliti , Populasi dan Sampel , serta variabel ketiga yaitu Produktivitas
8	2017	Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universiitas 17 Agustus 1945 Jakarta	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT.Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta Metode : Kuantitatif Populasi : 69 responden Sampel : 69 responde	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sistem *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil selanjutnya menunjukkan Disiplin Kerja memperlemah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja memperlemah pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel yang sama dengan penulis yaitu Variabel *reward* dan kinerja Metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif	Terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel Lingkungan Kerja dan memiliki empat variabel Perusahaan yang diteliti serta Populasi dan sampel dengan jumlah yang berbeda Memiliki empat variabel

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	2017	Kevin Tangkuman, *at all*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado	Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutteng go Metode : Kuantitatif Populasi : 50 Karyawan Sampel : 50 Karyawan	Menggambarkan penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Secara simultan penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kerja penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* secara parsial berpengaruh sigifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel *Reward, Punishment,* dan Kinerja Metode yang dipakai sama yaitu kuantitatif	Terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel Penilaian Kinerja dan memiliki empat variabel Perusahaan tempat yang diteliti, populasi dan sampel
10	2017	Ruslan Mas'ud, *et all*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Metode : Kuesioner dan Observasi Populasi : 213 responden Sampel : 68 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Terdapat variabel yang sama yaitu *reward, punishment,* dan kinerja Sama-sama menggunakan metode kuesioner dan observasi	Terdapat perbedaan pada perusahaan Jumlah populasi dan sampel yang berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017 : 60), mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Menurut Kadarisman (2012 : 122) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) "*reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaa".

Menurut Purwanto (2006 : 186) dalam Dicky Saputra (2017 : 4) "*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan".

Kinerja (prestasi kerja) adalah "prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan" Gary Dessler dalam Eli Tanya (2009 : 42)

Dapat penulis simpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah model konsep tentang bagaimana antar variabel yang sebelumnya telah didefinisikan saling memiliki hubungan

2.2.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Oemar (2007 : 127) dalam Silfia Febrianti, *at all* (2014 : 7)) bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum 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, pencapaian (*Achievemment*) berupa rasa puas dan bangga maupun dari otonom.

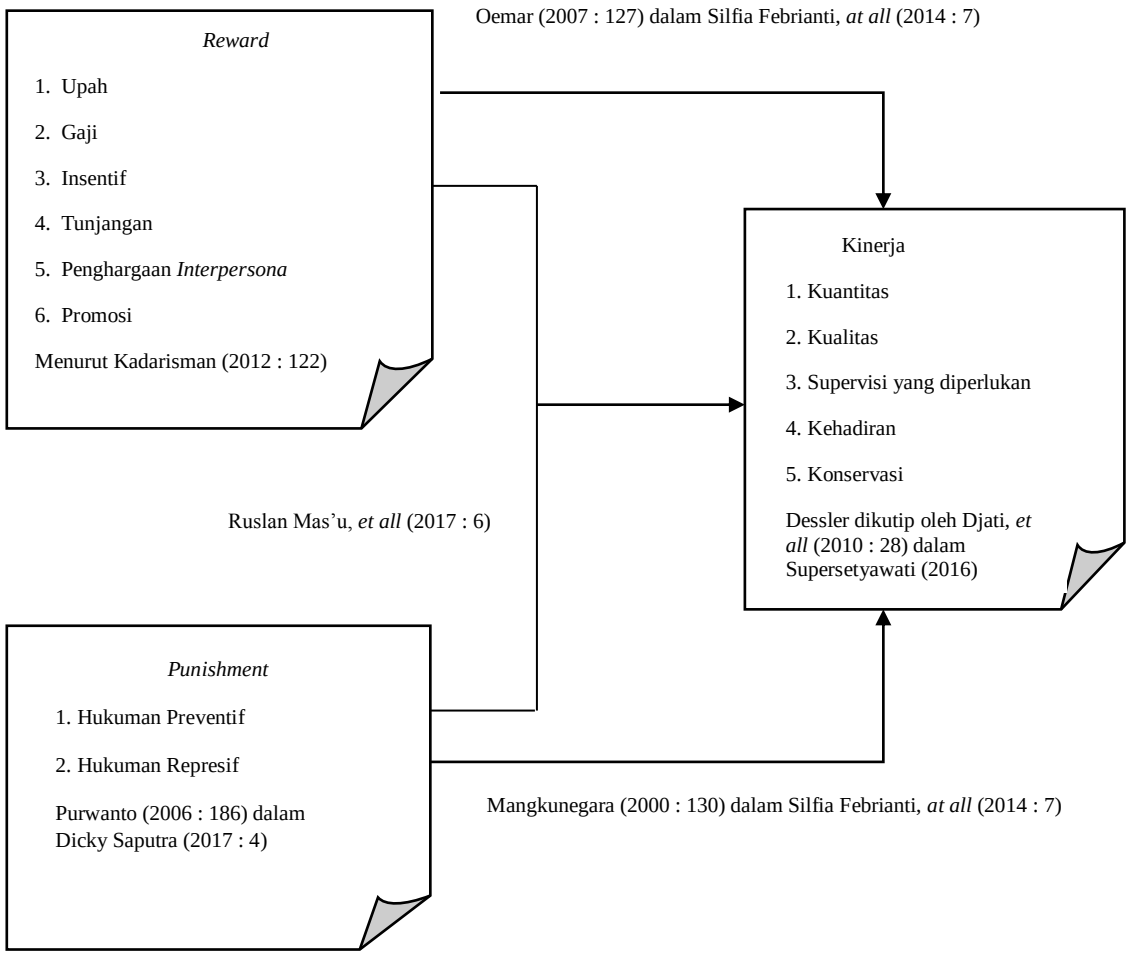
2.2.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara (2000 : 130) dalam Silfia Febrianti, *at all* (2014 : 7)) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin lebih baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat.

2.2.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Ruslan Mas'ud, *et all* (2017 : 6) menyatakan "terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja pegawai"

Contoh Paradigma Penelitian :



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63), mengatakan bahwa hotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dalam melakukan penelitian terdapat suatu hipotesa. Hipotesa yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas sebagai berikut :

H1 : Diduga ada *reward*, *punishment*, dan Kinerja Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung

H2 : Diduga ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung

H3 : Diduga ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawanbpada PT. Dago Wisata Internasional Bandung

H4 : Diduga ada pengaruh simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung