

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

Menurut Follet manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (Sule dan Saefullah, 2018:5). Sedangkan menurut Afandi (2018:1) manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen

1. Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut G.R. Terry dalam bukunya Principles of Management (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu: Planning (perencanaan) Perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Organizing (pengorganisasian) Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang

3. cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
4. Actuating (pelaksanaan) Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
5. Controlling (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran). Sedangkan menurut Handoko (2009;23), fungsi manajemen terdiri dari planning, organizing, staffing, leading, dan controlling. Dan menurut Henry Frayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (Planning). Setelah itu pengorganisasian (Organizing). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti actuating dan leading. Lalu fungsi yang terakhir dalam

manajemen adalah pengendalian (Controlling).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Follet manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (Sule dan Saefullah, 2018:5). Sedangkan menurut Afandi (2018:1) manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Samsudin, 2006:22). Mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas - aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut (Veithzal & Jauvani, 2009:1)

Sedangkan menurut Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Bukit, et al., 2017:11). Menurut Kasmir (2020:6) Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan

peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Hasibuan (2020:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut (Malayu, 2007:21). Menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

- 1. Perencanaan (*Planning*).** Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- 2. Penorganisasian (*Organizing*).** Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- 3. Pengarahan (*Directing*).** Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4. Pengendalian (*Controlling*).** Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).** Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. **Pengembangan (*Development*)**. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi (*Compensation*)**. Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian (*Integration*)**. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
10. **Kedisiplinan (*Discipline*)**. Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.
11. **Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)**. Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang

ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut (Bukit, et al., 2017:12) :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3. Reward

2.1.3.1. Pengertian Reward

Menurut Busro (2018:315) *Reward* merupakan sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai.

Menurut Ansory (2018:308) *Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya terget atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Menurut Irham Fahmi *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Paringsih, 2023:106). Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

2.1.3.2. Faktor-faktor Reward

Menurut Nawawi (dikutip Veithzal Rivai, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*, yaitu:

1. Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.

2. Kompetisi/Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

2.1.3.3. Indikator Reward

Menurut Kadarisman (dikutip di Riansyah, 2021) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
2. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
3. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.

4. Penghargaan adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
5. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

2.1.4. Punishment

2.1.4.1. Pengertian Punishment

Menurut Irham Fahmi *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan (Paringsih, 2023:107). Perusahaan yang sudah memiliki penerapan sistem *Reward* sudah pasti ada menerapkan sistem *Punishment*. *Punishment* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang diterapkan kepada orang yang melanggar peraturan. Berikut pengertian *Punishment* menurut para ahli:

Menurut Busro (2018:316) *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. *Punishment* diberikan sebagai cambuk agar karyawan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja lebih baik lagi. Hukuman diberikan secara adil akan mampu meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan yang rajin dan mempunyai kinerja tinggi. Mangkunegara (dikutip di Suak, 2017) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *Reward* merupakan bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.4.2. Faktor-faktor Punishment

Mangkunegara (dikutip di Veithzal Rivai, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena :

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.1.4.3. Indikator Punishment

Menurut Rivai ada beberapa indikator *Punishment* (Paringsih, 2023:108), yaitu:

1. Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2020:182).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Mangkunegara, menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiasa, 2021:14). Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target (Juniarti, 2021:25).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:86) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu Artinya ada pekerjaan atas batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit)
4. Penekanan Biaya artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
6. Hubungan Antar Karyawan Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin.

2.1.4. Hubungan antar Variabel

2.1.4.1. Hubungan Variabel *Reward* dan Kinerja Karyawan

Menurut Ansory (2018:307) *Reward* bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja diperusahaan. Pemberian *Reward* akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan. *Reward* merupakan salah

satu penghasilan tambahan karyawan dalam bekerja, *Reward* bisa terwujud karena karyawan berprestasi atau berkinerja dengan baik sehingga mendapatkan bonus, dan karyawan bisa membuat satu diversifikasi pekerjaannya untuk kepentingan yang lain. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pegawai yang sering mendapatkan *Reward* atas pencapaian yang mereka capai akan menumbuhkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan yang nantinya akan terus menghasilkan peningkatan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

Bedasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ngakan Putu Surya Harta Bhuwana, Nengah Arsana, Surahman Hidayat dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM tahun 2022 terkait hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada KSP. Citra Lestari bahwa Menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian tersebut adanya hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.4.2. Hubungan Variabel *Punishment* dan Kinerja Karyawan

Menurut Ivancevich (dikutip di Nurhadi Wijaya, 2022:27) *Punishment* merupakan suatu tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sedangkan Menurut Rivai Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Busro, 2018:88). *Punishment* dan kinerja memiliki hubungan karena jika seorang karyawan sering mendapatkan

hukuman dari perusahaan, maka akan mengakibatkan hal yang negatif terhadap kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan di masa mendatang.

Bedasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riski Ayu Pramesti, Sofia.A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas dari Universitas Sam Ratulangi Manado tahun 2019 terkait hubungan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di KFC Artha Gading, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya *Punishment* membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut adanya hubungan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian riset terdahulu menyuguhkan sesuatu hasil penelitian-penelitian yang dikira relevan dengan riset yang hendak dicoba oleh peneliti. Relevan yang peneliti arti tidaklah berarti serupa dengan yang hendak peneliti cermat, namun sedang dengan lingkup yang serupa. Beberapa penelitian terdahulu yang ditemukan peneliti baik dari sumber skripsi di Universitas Baturaja langsung maupun dari sumber jurnal ilmiah yang didapat dari internet dan sumber lainnya. Berikut ini tabel 2.1. penelitian terdahulu yang peneliti ambil :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti | Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun | Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|--|
| 1. | Ngakan Putu Surya Harta Bhuwana, Nengah Arsana, Surahman Hidayat | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP. CITRA LESTARI. Vol. 1 No. 1, Juli 2022: 37-44 | Variabel yang diteliti : X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian <i>Reward</i> maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. | Sama-sama menggunakan Variabel X1, X2 dan Kinerja karyawan Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. | Objek penelitian Tahun penelitian Jumlah responden |
| 2. | Riski Ayu Pramesti, Sofia.A. P.Sambul, Wehelmina Rumawas | Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Vol. 9. No. 1, 2019 | Variabel yang diteliti: X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linear Berganda dan Metode Kuantitatif Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable | Sama-sama menggunakan Variabel X1, X2 dan Kinerja karyawan Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. | Objek penelitian Tahun penelitian Jumlah responden |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p><i>Reward</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya <i>Reward</i> membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Punishment</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya <i>Punishment</i> membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.</p> | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|----|--------------------------------|--|---|--|--|
| 3. | Suak Raymond, Adolfina, Yantje | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050-1059 | Variabel yang diteliti: X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa <i>Reward</i> tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Artinya besar kecilnya <i>Reward</i> yang diterima oleh para karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dan <i>Punishment</i> tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. | Sama-sama menggunakan Variabel X1, X2 dan Y Kinerja Karyawan Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. | Objek penelitian Tahun penelitian Jumlah responden |
|----|--------------------------------|--|---|--|--|

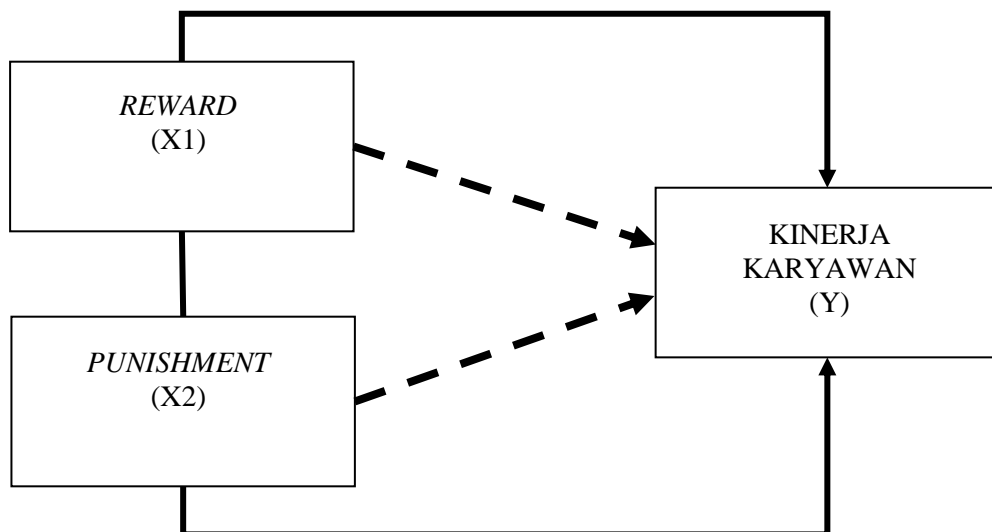
| | | | | | |
|----|--------------------------------------|--|---|---|--|
| 4. | Rahmat Okta Riansyah | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. Skripsi Tahun 2021. | Variabel yang diteliti: X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Analisis: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>Reward</i> adalah variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kinerja karyawan. | Sama-sama menggunakan Variabel X1, X2 dan Y Kinerja Karyawan Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. | Objek penelitian Tahun penelitian Jumlah responden |
| 5. | Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan, | Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat | Variabel yang diteliti: X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Produktivitas Kerja Karyawan Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga dari seluruh populasi tersebut digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, angket, keperustakaan. Teknik analisis data | Sama-sama menggunakan Variabel X1 Reward, X2 Punishment Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. | Perbedaan pada penelitian ini pada variabel terikat, peneliti menggunakan kinerja karyawan sedangkan peneliti terdahulu menggunakan produktivitas kinerja karyawan |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.</p> <p>Hasil Analisis: variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat didapatkan $Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel reward (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan thitung > ttabel ($6,160 > 1,666$) dan variabel punishment (sanksi) dengan thitung > ttabel ($4,769 > 1,666$). Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan F hitung > F tabel yaitu $21,208 > 3.12$. Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan kemampuan</p> | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan | | |
|--|--|--|---|--|--|

2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Reward* dan *Punishment* sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Sugiyono, 2022:60). Maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

----- : Hubungan Secara Parsial

————— : Hubungan Secara Simultan

2.5. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja baik secara parsial maupun simultan.