

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Jadi, Kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara dalam (Angraeni, 2018) Kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik juga dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila kinerja yang buruk serta jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Menurut (Rahayu, 2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja Karyawan perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberatkan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Erri, 2021) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya :

1. Faktor Kemampuan

Pegawai yang memiliki kemampuan dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bermadin dan Russel dalam (Erri, 2021) indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas

Karyawan memiliki tugas masing- masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4. Kebutuhan akan supervisor/tanggung jawab

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.2 Pelatihan Karyawan

2.2.1 Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai (dalam Fahrozi, 2022) Dalam Organisasi sering sekali terjadi ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan keterampilan pekerjaan saat ini. Pengadaan pelatihan sebagai pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Definisi pelatihan dari ali lain yaitu, pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi (Adianto & Sugiyanto, 2019).

2.2.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Pelatihan Karyawan

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kearah keberhasilan pelatihan Menurut Rivai dalam (Prana, 2015) adalah

1. Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan

2. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber- sumber informasi yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, pedoman dimana proses pembelajaran akan berjalan lebih efektif.

4. Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

5. Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat didalam pelatihan, dengan memperhitungkan tempat, reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai.

2.2.3 Indikator Pelatihan Karyawan

Dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan indikator-indikator yang berkaitan dengan pelatihan Karena pelatihan merupakan hal sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, sedangkan kemampuan yang meningkat akan mempengaruhi hasil dari yang dicapai oleh perusahaan. Untuk itu berdasarkan pendapat yang disampaikan. Menurut Dessler dalam (Herdiyati, 2019), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.3 *Punishment*

2.3.1 *Pengertian Punishment*

Hukuman atau sanksi (*Punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan (*Reinforcement*) negative yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip- prinsip pemberian hukuman Menurut Sardiman dalam (Astuti, 2018). Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan Mangkunegara dalam (Astuti, 2018) hukuman (*Punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.2 *Faktor- faktor mempengaruhi punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi Menurut Mangkunegara dalam (Astuti dkk, 2018) Menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu :

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.

2.3.3 *Indikator Punishment*

Menurut Purwanto dalam (Astuti, 2018) terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment Preventif*

Punishment Preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi : Tata Tertib, Anjuran dan Perintah, Larangan, Paksaan, dan Disiplin

2. *Punishment Represif* merupakan tindakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : Teguran, Pemberhentian Bonus, Pembatasan Penggunaan Sarana dan Prasarana Perusahaan, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2.4 Reward

2.4.1 Pengertian Reward

Penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak disengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016) dalam (Suak dkk, 2017). Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Efendy dkk, 2017).

2.4.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Reward

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) Menurut Nawawi dalam (Astuti, 2018), yaitu :

1. Konsistensi internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetensi/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 (*Administraction*) 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 penghargaan.

2.4.3 Indikator *Reward*

Kadarisman dalam (Saputra, 2017) indikator *Reward* (Penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodic dari seseorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

3. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan

4. Promosi

Penghargaan promosi sebagai usaha menempatkan orang yang tepat. Kinerja yang diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan adalah perasaan positif suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dicerminkan dengan perasaan seseorang kepada pekerjaannya yang mana hal-hal menyenangkan atau tidak dalam keadaan emosional para karyawan akan lebih menghargai pekerjaan mereka (Pahlawan & Onsardi, 2020). Menurut Sudaryo, Agus

& Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan yang dia inginkan.

2.5.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Atasan
4. Promosi
5. Lingkungan Kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus & Nunung (2018) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan keadilan.

Pekerjaan itu sendiri, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Lingkungan Kerja, lingkungan non fisik.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur

Kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (*Turnover*)
2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan

Berdasarkan pendapat Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Perputaran (Turnover), Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi.

Tingkat ketidakhadiran (absence) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Umur, kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Smith, Kendall dan Hulin dalam (Nimran & Amirullah, 2015) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap pembayaran upah/gaji

3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap supervise
5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, seberapa besar pekerjaan memberikan tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar dan kemampuan untuk menerima tanggung jawab

Kepuasan terhadap pembayaran upah/gaji, kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.

Kepuasan terhadap promosi, kesempatan memperoleh promosi untuk jabatan lebih tinggi.

Kepuasan terhadap supervise, tingkat penyediaan dilaksanakan didukung yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan terhadap teman sekerja, tingkat hubungan dan dukunga dengan rekan kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil beberapa peneliti terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Table 2.1 :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

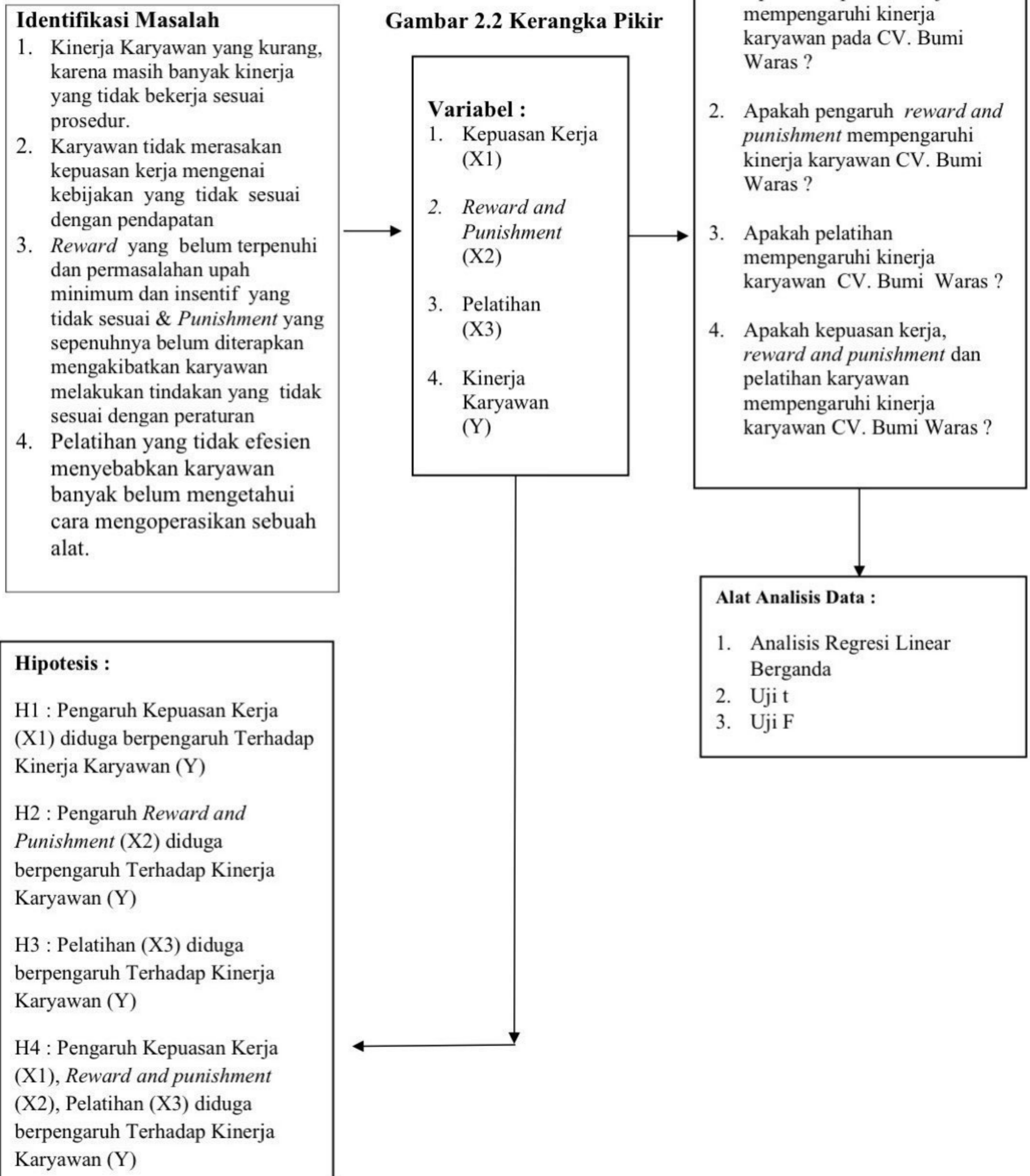
No	Nama Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1.	Saktisyaputra, Primadi Candra Susanto (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Boyolali	Regresi Linear Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara faktor kepuasan finansial dengan kinerja

				karyawan.
2.	Tiara Puspasari, Sri Ekowati (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> <i>Dan Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu	Regresi Linear Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Punishment</i> berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>Reward dan Punishment</i> secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Ridwan Fahrozi, Rasfiudidin, Dodi Ilham dkk (2022)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta	Regresi Linier Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.
4.	Soraya Asnusa RZ. Abdul Aziz (2018)	Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, <i>Reward dan</i>	Regresi Linear Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan,

		<i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya		pelatihan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan
5.	Winda Sri Astuti (2018)	Pengaruh <i>Reward Dan</i> <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar	Regresi Linear Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. terdapat variabel <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Riski Damayanti, Agustina Hanafi, dkk (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islami Siti Khadijah Palembang)	Regresi Linear Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Siti Khadijah Palembang Sumatera Selatan.
7.	Ading Sunarto, Umi Rusilowati, Eka mayasari (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan), <i>Punishment</i> (Hukuman) dan Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda, Uji F & Uji t	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat		<i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	--	--

2.7 Kerangka Pikir



2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Pada dasarnya karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila yang telah dikerjakan selama diperusahaan tidak dibebani dipekerjaan itu sendiri.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Saktisyaputra, Susanto (2022) Menyatakan pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh *Reward and Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Dikutip dari Sastrohadiwirya dalam (Efendy dkk, 2017) Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dikutip Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan Mangkunegara dalam (Astuti, 2018) hukuman (*Punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya apabila karyawan melakukan suatu kesalahan atau pelanggaran baik disengaja maupun tidak sengaja akan dikenai sanksi oleh perusahaan. Suatu perusahaan harus menerapkan *punishment* agar karyawan tidak semena – mena sehingga tidak menimbulkan suatu unsur yang tidak baik, serta karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila mereka diberikan *reward* (penghargaan) dari perusahaan tersebut. Jika perusahaan

mendapatkan yang terbaik maka dari itu perusahaan harus memberikan reward kepada karyawannya.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Puspasari, Ekowati (2022) *Reward* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2: Pengaruh *Reward and Punishment* (X2) diduga berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Menurut Rivai (dalam Fahrozi, 2022) Dalam Organisasi sering sekali terjadi ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan keterampilan pekerjaan saat ini. Pengadaan pelatihan sebagai pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Pada dasarnya karyawan wajib melakukan pelatihan/training sebelum bergabung diperusahaan agar karyawan dapat mengetahui wawasan luas dengan ketentuan yang berlaku.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Asnusa, Aziz (2018) menyatakan bahwa pelatihan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3: Pengaruh Pelatihan (X3) diduga berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

2.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), *Reward and Punishment* (X2), Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Terdapat hubungan positif kepuasan kerja, reward and punishment dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. dan sangat berperan penting bagi kinerja karyawan di perusahaan.

Diperkuat dengan penelitian dari Saktisyaputra, Susanto (2022), Puspasari, Ekowati (2022), Asnusa, Aziz (2018) maka dapat ditarik kesimpulanya menyatakan bahwa kepuasan kerja, *reward and punishment* dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), *Reward and Punishment* (X2) dan pelatihan (X3) diduga berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.