

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Reward*

2.1.1 *Pengertian Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. *Reward* / penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi. *Reward* / penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut para ahli, sebagai berikut. Menurut Hidayat (2018) menjelaskan jika *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Lamin (2021), “*Reward* adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan/perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan. *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 Duninja (2016). Sementara Wahyudi Salasa (2020, p.102) menyatakan *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

2.1.2 Tujuan *Reward*

Tujuan *Reward* dikemukakan oleh 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 Produktivitas Kerja tinggi.

2.1.3 Jenis-jenis *Reward*

Menurut 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.

2.1.4 Indikator *Reward*

Menurut Hidayat (2018) Komponen utama dalam *reward* terdiri dari beberapa indikator antara lain :

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tamnaam kompenasi keuangan berupa bonus dan penghargaan.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek Produktivitas Kerja dimasa yang akan datang

2.2 *Punishment*

2.2.1 Pengertian *Punishment*

Punishment / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Menurut Lamin (2021) *Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Menurut Veithzal Rivai, (2016:444) *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara, (2016:130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki Produktivitas Kerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Ramli (2019). *Punishment* merupakan Suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Sedangkan menurut Dunija (2016) *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 perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Wahyudi Salasa (2020) menjelaskan jika *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Menurut Sigit Purnomo (2021) “*punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, *Punishment* atau hukuman adalah sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Memberikan *punishment* kepada karyawan diantaranya sebagai bentuk balasan atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga diharapkan tidak terulang lagi.

2.2.2 Jenis-jenis *Punishment*

Jenis-jenis *punishment* Veithzal Rivai, (2016:450), adalah sebagai berikut:

1. *Punishment Preventif*, *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari
2. *Punishment Represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dpa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

2.2.4 Indikator *Punishment*

Menurut Lamin (2021) Indikator *Punishment* sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan
Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman Sedang
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

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.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Kerena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan semakin meningkat. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang didapat hari esok harus lebih meningkat dari hari ini.

Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan: “Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Hasibuan (2017) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

2.3.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.4 Peneliti Terdahulu

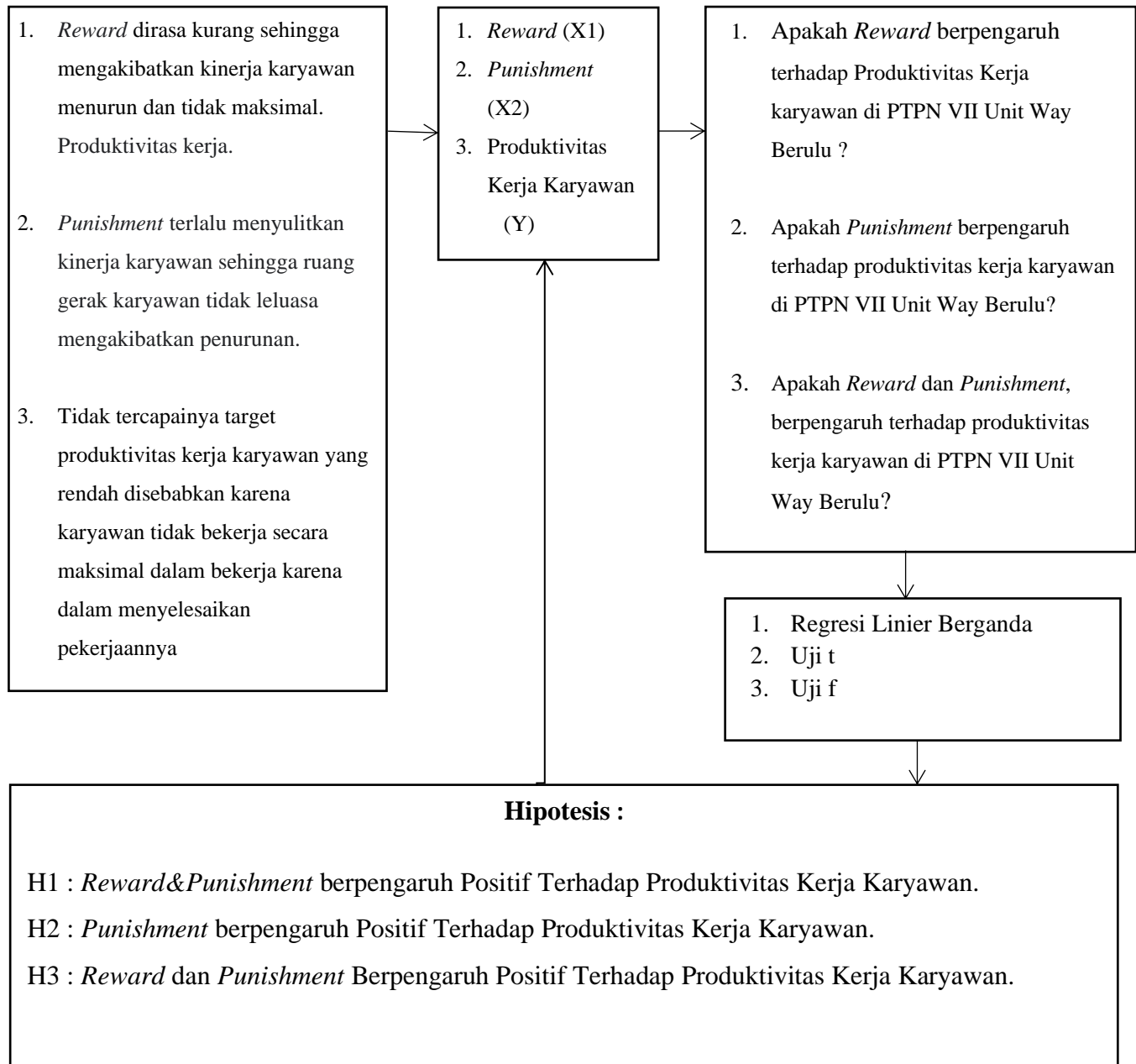
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Ita Solikah (2016)	Pengaruh <i>Reward, Punishment</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi	1. <i>Reward&Punishment</i> 2. Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien variabel reward, punishment, dan motivasi kerja dengan arah positif dan hal ini menunjukkan bahwa reward, punishment dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi
2	Tzaza Dini Noviyani (2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi	1. <i>Reward&Punishment</i> 2. Produktivitas Kerja	1. Motivasi 2. Lingkungan	Hasil dari regresi variabel motivasi (X1), lingkungan (X2), <i>reward</i> (X3) dan <i>punishment</i> (X4)

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Pada PT Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)			berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)
3	Arfita Widi Astuti (2021)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Valve Automation Indonesia.	1. <i>Reward & Punishment</i>	-Disiplin Kerja	<i>Reward&Punishment, Dan Punishment</i> berpengaruh signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
4	Ratri Nugrahaningsih (2021)	<i>Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia</i>	1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i>	- <i>Organizational Commitment</i> - <i>Employee Empowerment</i> - <i>Motivation</i>	<i>The results of this research can be concluded that organizational commitment has a positive and significant effect on BPJS service motivation, namely organizational commitment has a negative and insignificant effect on employee performance, employee empowerment has a negative and significant effect on BPJS service motivation, employee empowerment has a positive and no significant effect. significant effect on employee</i>

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					<p><i>performance, reward and punishment have a positive and significant effect on BPJS service motivation, reward & punishment have a positive and significant effect on BPJS service performance Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Abdul Wahab Sjahranie Hospital Samarinda.</i></p>
5	Raflin Hineo (2023)	<p><i>The Effect Of Reward And Punishment Implementation On Employee Performance At The Gorontalo Food And Drug Supervisory Office</i></p>	<p>1. Reward 2. Punishment</p>	<p>- Employee Performance - Work Performance</p>	<p><i>The results of the study reward test has a significant influence on employee performance, while punishment does not have a significant effect on the performance of employees of the POM Center in Gorontalo</i></p>

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan Produktivitas Kerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan Produktivitas Kerja. *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 (Muh. Ramli, 2019).

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil Produktivitas Kerja individu baik secara formal maupun informal Wahyudi Salasa (2020, p.102). Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Diduga *Reward* secara simultan berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu.

2.7.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Punishment / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang dilakukan oleh Dicky Saputra (2017) yang berjudul Pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Diduga *Punishment* secara simultan berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu.

2.7.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil Produktivitas Kerja individu baik secara formal maupun informal Wahyudi Salasa (2020, p.102). Menurut Hidayat (2018) menjelaskan jika *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas

dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Lamin (2021) *Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ita Solikah (2016) *reward*, *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Diduga *Reward* dan *Punishment* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu.