

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Prihastoto (2018) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Kristanti (2017) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Menurut Virgianti (2018) manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Prihastoto (2018) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin

dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Priyantono (2019) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ermawati (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Arisya (2019) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Pramesti (2019) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja.

Nargis (2020) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerjamemiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai otuput atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Tujuan Peningkatan Kinerja

Menurut Pramesti (2019) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Arisya (2019) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (Creativity)

merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Priyantono (2019) untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Mutholib (2019) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya

Menurut Priyantono (2019) Kompensasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan berdasarkan kinerja tertentu dalam waktu tertentu, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

Menurut Ermawati (2019) kompensasi finansial dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan pada pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Menurut Arisya (2019) Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (finansial), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja.

ktafani, R. (2023) kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka

2.3.2 Tujuan Kompensasi Finansial

Adapun tujuan diberikannya kompensasi kepada pekerja apabila dirinci adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan Karyawan Berprestasi

Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Hal ini penting dilakukan mengingat prestasi mereka telah banyak membantu kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, berikan imbalan yang sepadan agar pekerja tersebut mau bertahan.

2. Memperoleh Karyawan Berkualitas

Ketika perusahaan Anda menawarkan banyak kompensasi menarik, saat itulah calon-calon karyawan berkualitas akan berdatangan. Dengan demikian, potensi untuk mendapat pekerja terbaik jadi lebih mudah.

3. Menjamin Keadilan di Lingkungan Perusahaan

Adil tidak harus sama, demikian pula imbalan yang diterima pekerja. Mereka dengan kinerja lebih baik dan tekun sudah selayaknya menerima penghargaan dari perusahaan.

4. Memotivasi Terjadinya Perubahan Baik

Kompensasi adalah sarana menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan memiliki iklim persaingan sehat. Setiap karyawan terpacu untuk menunjukkan performa terbaiknya karena termotivasi oleh kompensasi. Dengan demikian, kedua belah pihak akan mendapat imbal balik seimbang dalam membangun perusahaan.

5. Memenuhi Legalitas Administrasi

Hukum ketenagakerjaan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 dan UU Cipta Kerja telah mengatur mengenai berbagai kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya. Oleh karena itu, pengusaha harus menjalankannya sebagai pemenuhan administrasi legalitas.

6. Mengefisiensi Biaya

Biasanya, perusahaan belum memberikan gaji dalam jumlah besar untuk karyawan baru. Hal ini karena mereka perlu melihat kualitas pekerjaan karyawannya. Nah, kompensasi adalah sarana agar pekerja bisa menerima tambahan penghasilan sekaligus pengusaha mengatur pengeluarannya.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Arisya (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

2.3.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Mutholib (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar atau dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
3. Tunjangan, tunjangan adalah komponen di luar pendapatan utama atau gaji. Selain itu, pemberiannya juga dianggap sebagai hak seperti jaminan kesehatan dan jaminan kenaikan gaji bila naik jabatan.
4. Program Pensiun, kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi yang diberikan terkait dengan pekerjaan loyalitas pekerja terhadap perusahaan

2.4 Punishment

2.4.1 Pengertian Punishment

Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Nargis (2020) Punishment 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 sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Pramesti (2019) Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Lubis (2019) Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum, Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Rifaldi (2021) Punishment adalah Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan Punishment adalah Suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan dan bukan untuk mendendam.

2.4.2 Tujuan pemberian Punsiment

Tujuan punishment adalah untuk mencegah, mengoreksi, dan memberikan kesadaran kepada seseorang agar mereka memahami kesalahannya sekaligus memperbaikinya dan tidak mengulanginya di kemudian hari. Menurut Rifaldi (2021) tujuan pemberian punishment antara lain adalah sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan. Teori ini yang tertua. Menurut teori ini, punishment diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap terhadap pelanggaran yang telah dilakukan seseorang. Tentu saja teori ini tidak boleh dipakai dalam pendidikan di sekolah.
2. Teori Perbaikan. Menurut teori ini, punishment diadakan untuk membasmi kejahatan. Jadi asumsi ini ialah untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan semacam itu lagi.
3. Teori Perlindungan. Menurut teori ini, punishment diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.
4. Teori Ganti Kerugian. Menurut teori ini, punishment diadakan untuk menggantikan kerugian yang telah diderita akibat kejahatan-kejahatan atau pelanggaran itu. Punishment ini banyak dilakukan dalam masyarakat atau

pemerintahan. Dalam proses pendidikan, teori ini masih belum cukup, sebab dengan punishment semacam itu anak mungkin menjadi tidak merasa bersalah atau berdosa karena kesalahannya itu telah terbayar dengan punishment.

5. Teori Menakut-nakuti. Menurut teori ini, punishment diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akan akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga ia akan selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Punishment

Faktor-faktor yang mempengaruhi Astuti (2018), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggaranannya yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat I :
 - Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Pelanggaran Tingkat II :
 - Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
 - Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pelanggaran Tingkat III :
 - Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
 - Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
 - Mencuri asset perusahaan.

2.4.4 Indikator Punishment

Astuti (2018), terdapat beberapa indikator Punishment, yaitu sebagai berikut :

1. Punishment Preventif

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 :

- Tata Tertib
- Anjuran dan Perintah
- Larangan
- 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. 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 :

- Pemberitahuan
- Teguran
- Peringatan
- Hukuman

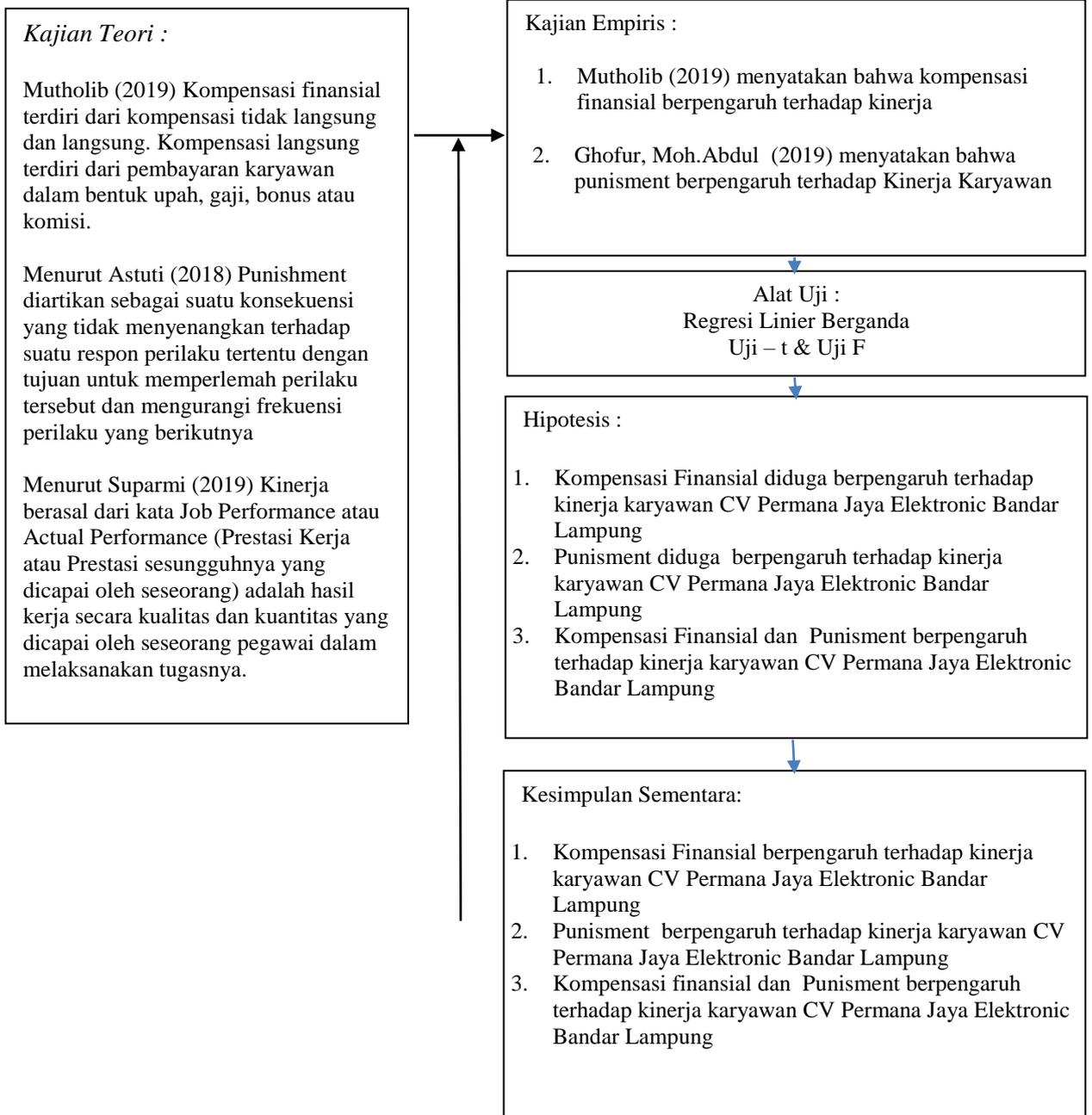
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Perbedaan | Hasil | Kontribusi Penelitian |
|----|----------------------------------|--|---|--|--|
| 1 | Ghofur, Moh.Abdul (2019) | Pengaruh Motivasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT Xyz Surabaya | Perbedaan pada variabel X1, dan objek penelitian | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Punishment berpengaruh terhadap kinerja | Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan |
| 2 | Irawati, R., & Carollina, (2017) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia | Perbedaan pada variabel X1, dan objek penelitian | Kesimpulan penelitian Variabel Beban Kerja dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT Giken Precision Indonesia | Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan |
| 3 | Mutholib (2019) | Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan | Perbedaan pada variabel X1, dan objek penelitian | Kesimpulan penelitian variabel Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja | Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan |
| 4 | Muchtar (2016) | <i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University PGRI Ronggolawe Tuban</i> | <i>Differences in X1,X2, and research objects</i> | <i>The result indicates that either Motivation And Work Environment have positively and significantly impact Performance Of Employees</i> | <i>As a reference for researchers who are being researched</i> |
| 5 | Daramola (2019) | <i>Relationship between Employee Compensation and Performance Of Employees a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i> | <i>Differences in research objects</i> | <i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and Performance Of Employees</i> | <i>As a reference for researchers who are being researched</i> |

Sumber : Data diolah, 2023

2.6 Kerangka Pikir

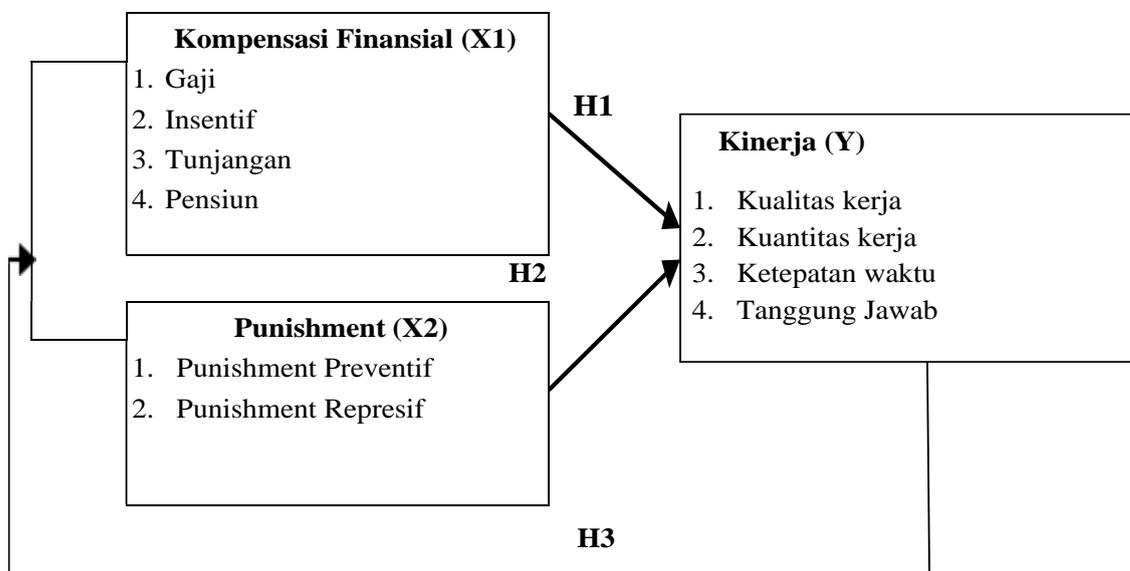


Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2.2
Kerangka penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

Adanya pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa rewardnya telah terpenuhi maka kinerjanya akan meningkat dan akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mutholib (2019) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muthalib (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

Adanya pengaruh antara Punishment terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memberikan punishment kepada karyawannya yang melanggar aturan.

Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Reward dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Punishment Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

2.7.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

Saputra (2017) Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Reward dan Punishment sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. hasil penelitian irawati (2017) menyatakan bahwa Reward mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Punishment dapat mempengaruhi kinerja.

H3 : Kompensasi Finansial dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung