

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Grand Teori

Dalam penelitian ini grand teori yang sesuai adalah *Reinforcement Theory* yang dikemukakan oleh *Skinner, B. F.* dalam (Uksan, 2021) teori ini menggambarkan bagaimana pengalaman masa lalu mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dimasa depan. Menurut perspektif ini, individu menunjukkan perilaku tertentu karena mereka belajar dari pengalaman masa lalu bahwa perilaku tersebut akan menghasilkan hasil yang menyenangkan, sementara perilaku lain akan menyebabkan konsekuensi yang tidak menyenangkan. Karena cenderung memilih konsekuensi yang menyenangkan, individu umumnya akan mengulangi perilaku yang menghasilkan konsekuensi yang menyenangkan. Teori ini mengemukakan bahwa disiplin dapat diperkuat melalui *reward* dan *punishment* yang konsisten. *Reward* yang diberikan dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan, sedangkan *punishment* dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Disiplin kerja yang terbentuk dari penguatan positif dan negatif akan memengaruhi produktivitas karyawan, karena perilaku yang sesuai dengan standar kerja dapat diulang dan dijaga secara konsisten.

2.2. Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:92) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah sumber daya yang digunakan dan jumlah hasil yang diperoleh selama proses produksi. Menurut Busro (2018:344) Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil yang diperoleh, baik dalam bentuk barang maupun jasa, dan input yang digunakan. Dengan demikian, produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam proses produksi. Menurut Agustini (2019:110) produktivitas adalah hasil dari bagaimana seseorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, jika produktivitas karyawan menurun dapat mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai. Menurut Sutrisno (2023:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara

hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Magdalena et al., 2023).

Dari beberapa konsep tentang produktivitas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*), seperti tenaga kerja, bahan baku, dan waktu.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Perusahaan harus mempertimbangkan beberapa faktor jika ingin meningkatkan produktivitas mereka. Ini termasuk hal-hal yang berkaitan tentang tenaga kerja, lingkungan bisnis, dan kebijakan dari pemerintah. Menurut Afandi (2018:93) ada sepuluh faktor yang karyawan inginkan untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja mereka :

1. Gaji yang baik
2. Pekerjaan yang menarik
3. Keselamatan di tempat kerja
4. Etika kerja yang baik
5. Area lingkungan yang memadai
6. Kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri sejalan dengan pertumbuhan perusahaan
7. Perasaan diakui dalam kegiatan organisasi
8. Pengertian dan empati terhadap masalah pribadi
9. Kesetiaan pimpinan terhadap karyawan

10. Disiplin kerja yang tinggi.

Dua kelompok individu yang dapat berdampak pada tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan, antara lain :

1. Faktor yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, motivasi kerja, etos kerja, serta kondisi mental dan fisik mereka.
2. Sarana pendukung mencakup hal-hal berikut :
 - a. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek termasuk proses produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan para pekerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek manajemen dan hubungan industri.

2.2.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:96) hal-hal berikut dapat diperoleh dari menilai produktivitas kerja :

1. Evaluasi produktivitas kerja dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, seperti pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
2. Proses ini juga berperan penting dalam menentukan keputusan penetapan, termasuk promosi, transfer, dan mutasi.
3. Selain itu evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Hal ini juga didukung perencanaan dan pengembangan karir individu di dalam organisasi
5. Melalui evaluasi tersebut, kita dapat mendeksi penyimpangan-penyimpangan dalam proses staffing

6. Ini juga berguna untuk mengidentifikasi ketidakakuratan informasi yang bersifat informal.
7. Terakhir, evaluasi ini bertujuan untuk memastikan adanya kesempatan kerja yang adil bagi semua karyawan.

2.2.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:98) adapun indikator produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas kerja
Adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu, yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja
Adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas secara teknis, yang dievaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Aktivitas dapat dinyatakan berhasil apabila dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.3. Reward

2.3.1. Pengertian Reward

Menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) *Reward* adalah setiap jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Menurut Fahmi (2020:64) *Reward* merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut (Busro, 2018) *reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada seorang karyawan yang mampu mencapai prestasi tertentu yang memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi.

Dalam perusahaan, penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk piagam serta sejumlah uang untuk karyawan yang menunjukkan prestasi

luar biasa. Selain itu, ada pula perusahaan yang memberikan *reward* kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan dedikasi mereka, yang dapat menjadi teladan bagi rekan-rekan lainnya (Magdalena et al., 2022). Menurut Mahmudi dalam (Aldia, 2024) “*reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Dari beberapa konsep diatas tentang *reward* dapat disimpulkan *Reward* adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan prestasi mereka. Tujuan dari *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi dan insentif karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

2.3.2. Bentuk Reward

Menurut Fahmi (2020:64) ada tiga jenis *Reward* atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan :

1. *Reward* berupa uang tunai, yang diterima langsung oleh karyawan seperti upah, uang lembur, bonus dan sejenisnya.
2. *Reward* dapat diberikan dalam bentuk tunjangan finansial. Bentuk-bentuk tunjangan meliputi BPJS ketenagakerjaan, jaminan asuransi, biaya perawatan rumah, pengisian pulsa telepon dan berbagai bentuk insentif finansial lainnya.
3. Selain itu, *reward* juga dapat berupa hal-hal non finansial, kenyamanan saat bekerja di kantor yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Standar ini mencakup fasilitas seperti komputer, yang lengkap, jaringan internet yang cepat, meja yang nyaman, pendingin ruangan, toilet yang bersih, serta pencahayaan yang cukup.

2.3.3. Tujuan dan Dampak Pemberian Reward

Menurut Fahmi (2020:65), pemberian penghargaan kepada karyawan biasanya bertujuan untuk mencapai beberapa hal dan memberikan efek

tertentu yang akan dirasakan oleh karyawan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang karyawan.
2. Memenuhi keinginan yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh karyawan.
3. Menunjukkan kekuatan perusahaan, yang mampu memberikan imbalan berbagai jenis penghargaan lainnya secara tepat waktu.
4. Memberikan penjelasan kepada pemangku kepentingan bahwa perusahaan dapat memenuhi kewajiban likuiditasnya dengan tepat waktu.
5. Mampu meningkatkan reputasi perusahaan sebagai entitas yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam menciptakan kepedulian serta kepuasan karyawan.

2.3.4. Indikator Reward

Beberapa indikator *reward* menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) adalah sebagai berikut :

1. Gaji
Merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Insentif
Bonus yang diberikan perusahaan yang melebihi gaji pokok bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan.
3. Tunjangan
Seperti halnya tabungan masa tua, bpjs, dan fasilitas wisata, semuanya ditentukan berdasarkan masa kerja atau dari daftar kehadiran karyawan, tanpa mempertimbangkan kinerja mereka.
4. Penghargaan Interpersonal

Manajer yang memiliki kekuatan untuk memberikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan yang disebut sebagai penghargaan pribadi.

5. Promosi

Promosi sebagai langkah strategi untuk menempatkan orang yang tepat di tempat kerja yang sesuai.

2.4. Punishment

2.4.1. Pengertian Punishment

Menurut Rivai dalam (Wicaksana et al., 2024) mendefinisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran bagi pelanggar. Menurut Fahmi (2020:68), hukuman merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat ketidakmampuannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, setiap tugas yang diberikan kepada karyawan seharusnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sejak awal kedatangan mereka di perusahaan. Menurut Purwanto dalam (Aprelia & Andjarwati, 2024) *punishment* merupakan penderitaan yang sengaja diberikan atau ditimbulkan oleh seseorang setelah terjadinya pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.

Punishment adalah suatu tindakan sebagai teguran terhadap pelanggaran yang dilakukan, bertujuan untuk memperbaiki dan menegakkan peraturan yang ada, Suparmi dalam (Aprelia & Andjarwati, 2024). Menurut Suwarno dalam (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”.

Dari beberapa konsep tentang *punishment* dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah langkah yang diambil terhadap karyawan ketika

mereka melanggar aturan atau tidak berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab dan memastikan mereka mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan di perusahaan.

2.4.2. Mekanisme Pemberian Punishment

Setiap sanksi yang diberikan berdasarkan kesalahan yang dilakukan maka memiliki mekanismenya yang harus diperhatikan. Menurut Fahmi (2020:68) terdapat dua jenis hukuman yang umumnya diberikan kepada karyawan yaitu :

1. Hukuman yang berdampak langsung pada gaji mereka, seperti pemotongan atau penghentian pemberian upah, tunjangan, tambahan bonus dan sebagainya.
2. Hukuman tidak secara langsung pada gaji mereka, namun memiliki dampak pada psikologis, misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dilarang mengikuti rapat-rapat penting, dan menghentikan tugas dinas luar kota.

2.4.3. Tujuan dan Dampak Pemberian Punishment

Menurut (Gunawan et al., 2023) tujuan dari *punishment* yaitu untuk mendorong perbaikan diri menuju arah yang lebih baik. Namun, terdapat beberapa dampak yang mungkin timbul akibat penerapan *punishment* diantaranya adalah :

1. Pemberian hukuman dapat menimbulkan rasa permusuhan yang luas, dan cenderung membuat pihak yang memberikan hukuman menjadi lebih negatif.
2. Penggunaan hukuman yang bersifat parah atau emosional dapat menyebabkan munculnya perilaku agresif.
3. Jika hukuman berhasil menciptakan efek jera, maka sebaliknya penghargaan akan menghasilkan efek positif berupa keteladanan.

2.4.4. Indikator Punishment

Menurut Rivai dalam (Febrianti et al., 2023) berikut adalah indikator *punishment* :

1. Hukuman ringan, terdiri dari :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Peringatan secara tertulis
 - c. Pernyataan ketidakpuasan secara tertulis
2. Hukuman sedang, terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, terdiri dari :
 - a. Pengunduran diri dari jabatan
 - b. Pemecatan atau (PHK)

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Afandi (2018:12) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku karyawan, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran serta kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2023:87) disiplin adalah sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, sikap ini muncul dari dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan ketetapan yang telah ditetapkan.

Menurut (Utami et al., 2023) disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan terutama dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan baik dalam tim maupun dalam individual. Menurut Rivai dalam (Razak et al., 2024) disiplin adalah sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna memotivasi mereka agar dapat mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kepatuhan karyawan pada aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai konsep yang diuraikan mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan individu dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup kemampuan untuk menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas, menghormati waktu, serta beradaptasi dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja.

2.5.2. Tujuan Disiplinan Kerja

Menurut Agustini (2019:96), terdapat beberapa tujuan dari disiplin kerja bagi karyawan yang mencakup beberapa hal berikut :

1. Memastikan bahwa karyawan dapat mematuhi aturan serta kebijakan peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis.
2. Mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang maksimal serta menjalankan tugas dengan cara yang baik.
3. Mengintruksikan karyawan untuk mengelola dan merawat sarana serta prasarana sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Mendorong karyawan agar bertindak dan berperilaku sejalan dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
5. Meningkatkan produktivitas karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

6. Menumbuhkan sikap patuh terhadap peraturan di tempat kerja pada setiap karyawan.
7. Menciptakan suasana kerja yang mendukung untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal.
8. Memastikan terdapat keselarasan antara visi perusahaan dan harapan pribadi para karyawan.

2.5.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:90) mendisiplinkan seluruh anggota organisasi merupakan tugas yang menantang dan memerlukan dukungan dari setiap individu dalam anggota tersebut. Semua tindakan pendisiplinan harus diterapkan dengan pendekatan yang mendidik. Terdapat 3 jenis disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan, yaitu :

1. Disiplin preventif : Bertujuan untuk mencegah karyawan yang berperilaku diluar ketentuan yang berlaku.
2. Disiplin korektif : Ditujukan untuk mengatasi pelanggaran yang telah terjadi agar tidak terulang kembali.
3. Disiplin progresif : Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki sebelum menghadapi sanksi yang lebih berat.

2.5.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97) ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin karyawan, diantaranya :

1. Pemberian kompensasi yang tepat
2. Teladan yang diberikan oleh pemimpin dalam perusahaan
3. Adanya aturan yang jelas sebagai pedoman
4. Keberanian atasan dalam mengambil tindakan yang di perlukan
5. Pengawasan yang efektif dari atasan
6. Perhatian atasan terhadap bawahan

7. Selain itu kebiasaan-kebiasan yang mendukung terciptanya disiplin juga sangat penting, diantaranya :
 - a) Menghormati satu sama lain ditempat kerja
 - b) Menghargai berdasarkan pencapaian kerja
 - c) Rutin mengikuti pertemuan yang relevan dengan pekerjaan
 - d) Mendorong sikap saling terbuka antar rekan kerja.

2.5.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104), terdapat beberapa disiplin kerja, diantaranya adalah :

1. Tingkat kehadiran, yang mencerminkan seberapa sering karyawan hadir untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka.
2. Tata cara kerja, yang mengacu pada kebijakan yang wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yang menunjukkan bahwa karyawan mengikuti arahan atasan demi mencapai hasil yang optimal.
4. Kesadaran bekerja, yang manandakan bahwa karyawan memahami dan menyadari tanggung jawab mereka sendiri.
5. Tanggung jawab, yang menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja mereka, serta sarana dan prasarana yang digunakan termasuk perilaku mereka ditempat kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

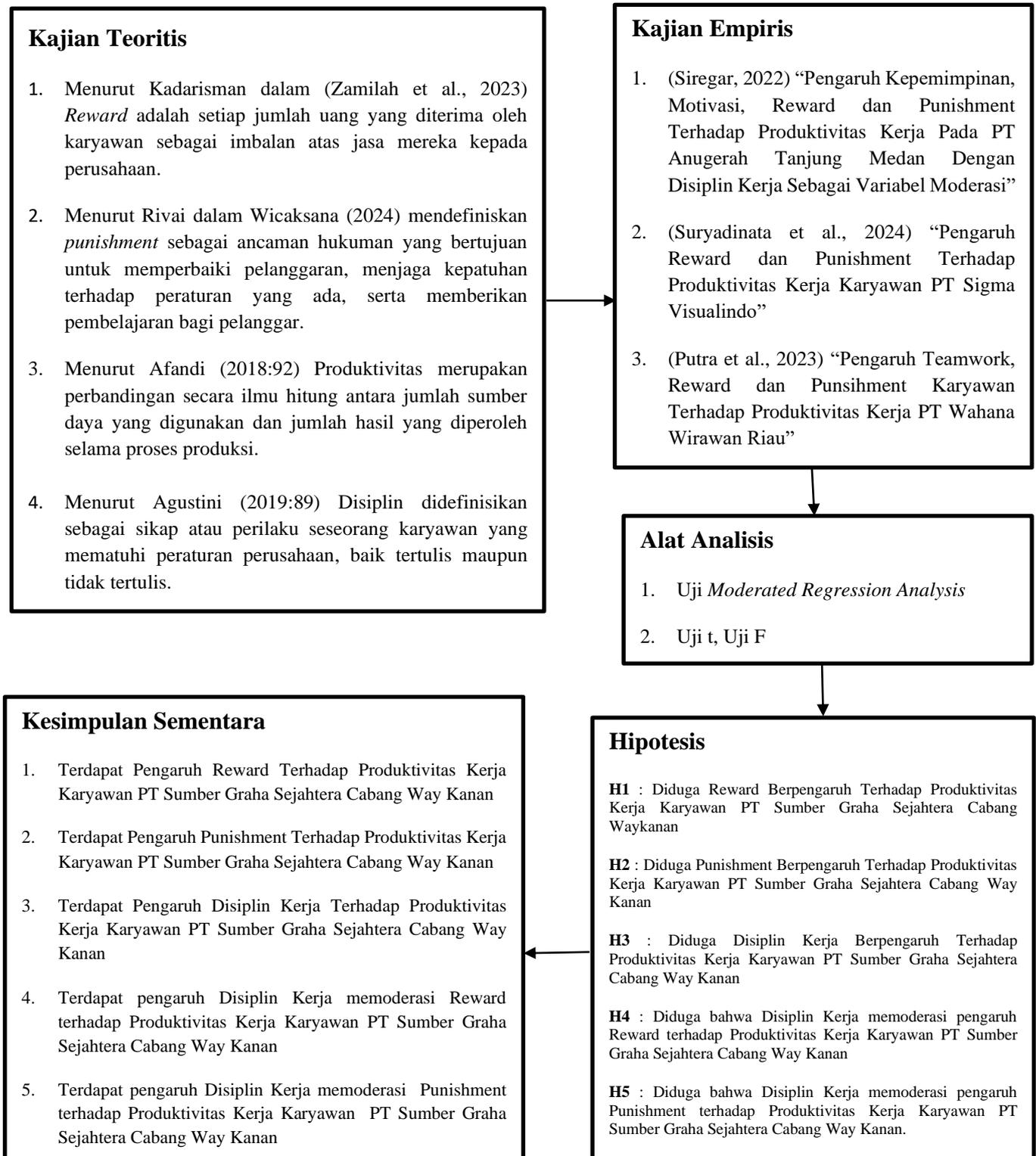
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1.	(Siregar, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Anugerah Tanjung Medan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja	1. X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) 2. Objek penelitian di lakukan pada PT Anugerah Tanjung Medan	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai pendukung dan refrensi penelitian yang sedang dilakukan.
2.	(Suryadinata et al., 2024)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sigma Visualindo.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	1. Variabel Z 2. Objek penelitian di lakukan pada PT Sigma Visualindo	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai pendukung dan refrensi penelitian yang sedang dilakukan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
3.	(Putra et al., 2023)	Pengaruh Teamwork, Reward dan Punsihment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT Wahana Wirawan Riau	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan <i>punishment</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Wahana Wirawan Riau.	<ol style="list-style-type: none"> 1. X1 (Teamwork) 2. Variabel Z 3. Objek penelitian di lakukan pada PT Wahana Wirawan Riau 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai pendukung dan refrensi penelitian yang sedang dilakukan.
4.	(Sa Harahap et al., 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Vidou VI Pr anumilih.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Vidou VI Pr anumilih.	<ol style="list-style-type: none"> 1. X1 dan X2 2. Variabel Z 3. Objek penelitian di lakukan pada PT Vidou VI Pr anumilih. 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai pendukung dan refrensi penelitian

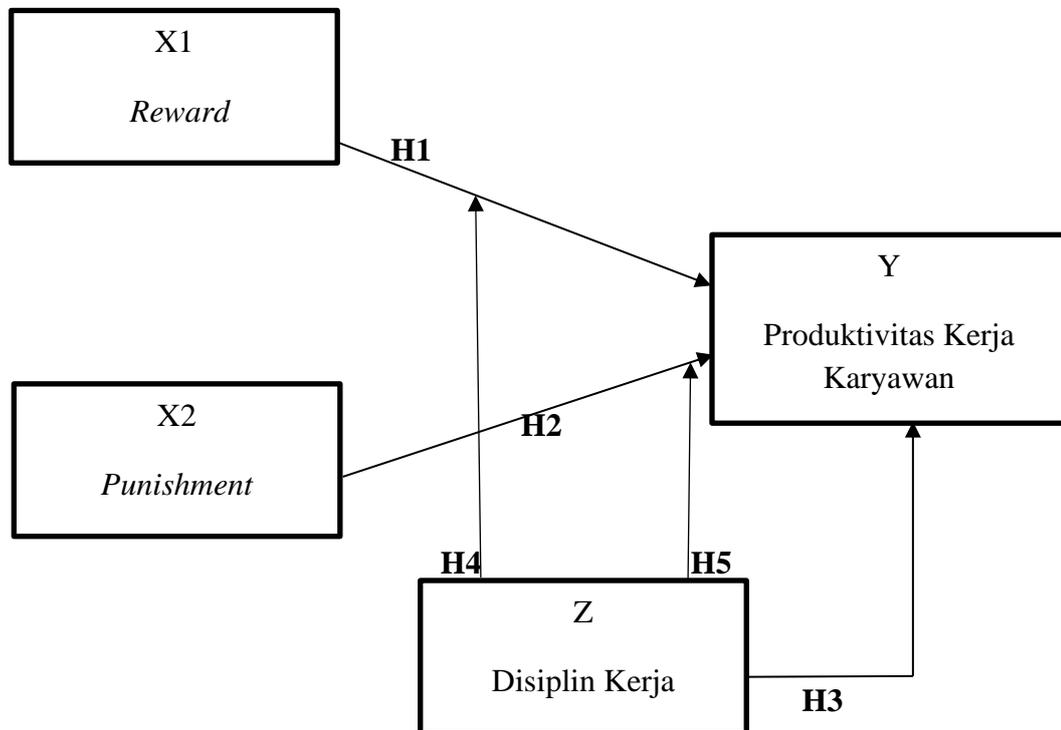
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
					yang sedang dilakukan.
5.	(Lamuda, 2023)	<i>Work Environment, Reward and Punishment For Employee Productivity</i>	<i>Based on the results of research and discussion, it shows that rewards have a significant effect on work productivity, while punishment has no effect and is not significant on the work productivity of PT Saronde Sukses Mulia Gorontalo employees.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>X1 (Work Environment)</i> 2. <i>Z variables</i> 3. <i>The research was conducted at PT Saronde Sukses Mulia Gorontalo.</i> 	<i>The contribution of this research for the author is as a supporting reference for the research being carried out.</i>
6.	(Ginting & Tambunan, 2024)	<i>The Influence of Work Ethic, Reward and Work Environment on Employee Productivity PT Bersama Oesaha Saragih Sejahtera</i>	<i>Based on the results of research and discussion, it shows that rewards have a significant effect on work productivity at PT Bersama Oesaha Saragih Sejahtera</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>X1 (Work Ethic), X3 (Work Environment)</i> 2. <i>Z variables</i> 3. <i>The research was conducted at PT Bersama Oesaha Saragih Sejahtera</i> 	<i>The contribution of this research for the author is as a supporting reference for the research being carried out.</i>

2.7. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 kerangka penelitian

2.9. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja

Reward adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan prestasi mereka. Tujuan dari *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi dan insentif karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Imbalan ini bisa berupa insentif finansial, seperti bonus dan tambahan gaji, atau bentuk non-finansial, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan di depan umum. Menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) *Reward* adalah setiap jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2023) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Wahana Wirawan Riau.

H1 : Reward Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment adalah langkah yang diambil terhadap karyawan ketika mereka melanggar aturan atau tidak berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini bisa berupa peringatan, potongan gaji, atau tindakan disipliner lainnya. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab dan memastikan mereka mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Menurut Rivai dalam (Wicaksana et al., 2024) mendefinisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran bagi pelanggar. Hasil penelitian yang dilakukan (Suryadinata et al., 2024) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Sigma Visualindo.

H2 : Punishment Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang tertib, aman dan tenang yang membuat para karyawan lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akhirnya segala pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adanya disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Sa Harahap et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Viduo VI Prabumulih.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Penggunaan sistem apresiasi untuk karyawan yang berkinerja tinggi dapat memacu mereka untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan. Karyawan yang lebih produktif tentunya akan memberikan dampak positif pada tingkat laba perusahaan. Pemberian penghargaan bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Fahmi (2020:64) *reward* merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Di sisi lain, Afandi (2018:12) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku karyawan, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Anugerah Tanjung Medan.

H4 : Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Perusahaan perlu menerapkan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang kurang disiplin dan lalai menjalankan tugas. Hal ini penting untuk menjaga agar kinerja rekan-rekan kerja lainnya tidak terganggu. Menurut Fahmi (2020:68), hukuman merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat ketidakmampuannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan seharusnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sejak awal kedatangan mereka di perusahaan. Menurut Sutrisno (2023:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, sikap ini muncul dari dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan ketetapan yang telah ditetapkan.

H5 : Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.