

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Suparmi (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.

Irawati (2017) 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.

Saputra (2017) 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 yang

Zuriana (2019) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/ Megginson, Irawati (2017) 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 organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Suparmi (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.

2.2 Reward

2.2.1 Pengertian Reward

Wirawan (2018) Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Rohimat (2020) Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Tresia (2018) Reward adalah semua insentif ataupun pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atau jasanya kepada organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Reward

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

1. Konsistensi internal

merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

2. Kompetensi eksternal

adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

3. Kontribusi karyawan

merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Administrasi

merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.2.2 Indikator Reward

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang 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

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

2.3 Punishment

2.3.1 Pengertian Punishment

Menurut 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.

Menurut 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.

Menurut 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.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Punishment

Faktor-faktor yang mempengaruhi Astuti (2018), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya 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.

2.3.3 Indikator Punishment

Menurut 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

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Berikut ini tabel 2.1 menjelaskan tabel penelitian terdahulu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

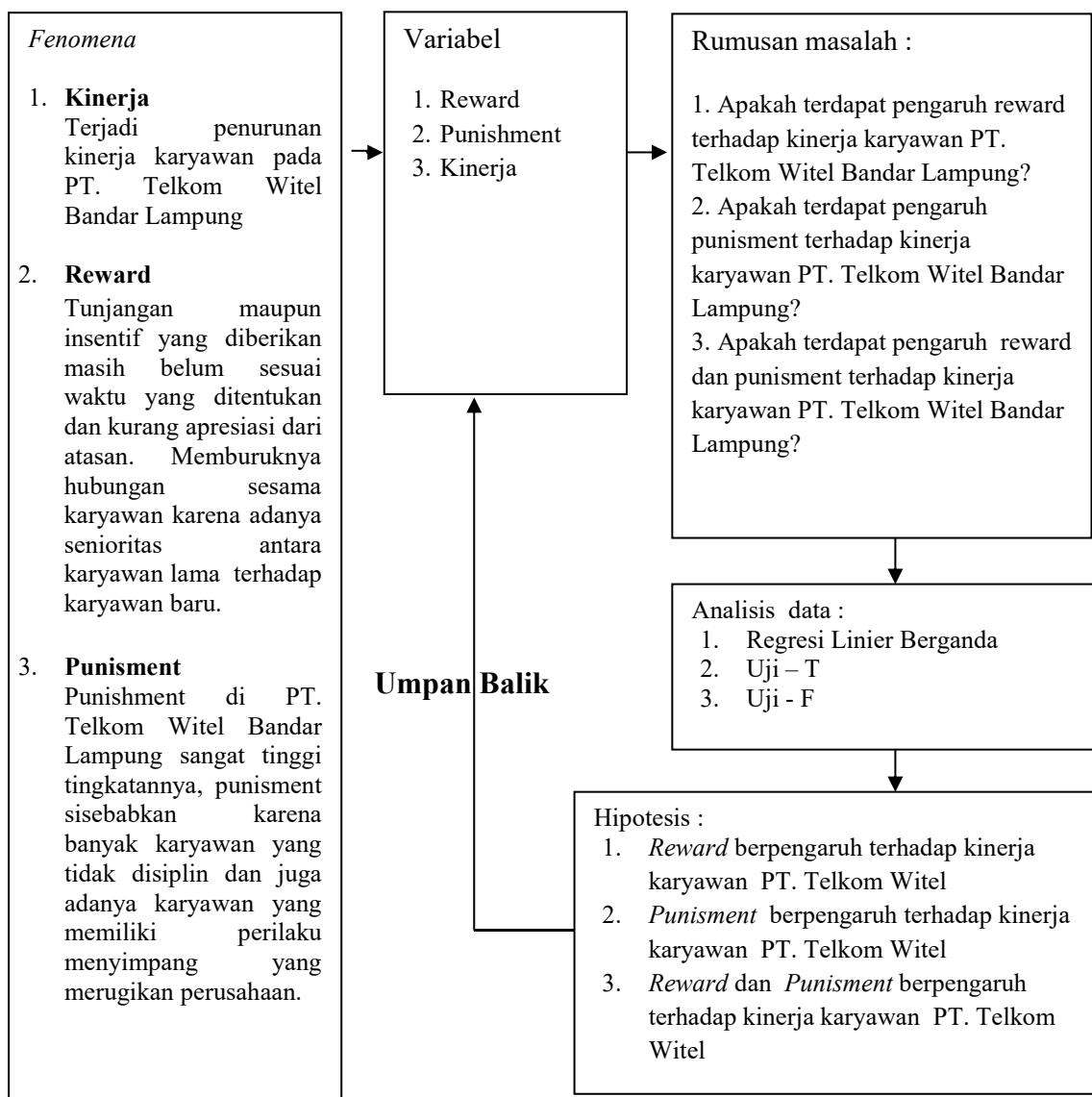
No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Irene Pajarillo (2019)	<i>The Effects Of Rewards On The Academic Performance Of Students Of The College Of Teacher Education.</i>	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa reward pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Maha Putra dan Nur Evi Damayanti (2020)	<i>The Effect of Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok.</i>	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Irawati, R., & Carollina, (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa reward terhadap kinerja
4	Waruwu, F. (2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Reward terhadap Kinerja Karyawan.	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Intrinsik dan Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Ghofur, Moh.Abdul (2019)	Pengaruh Motivasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT Xyz Surabaya	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Motivasi Intrinsik Dan Punishment Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir banyak digunakan untuk memudahkan penulis dalam mengerjakan karya tulis. Bukan hanya untuk buku, novel, atau artikel, kerangka berpikir juga dapat digunakan dalam pembuatan karya tulis ilmiah, seperti laporan penelitian, skripsi, thesis, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas berikut kerangka berfikir pengaruh *reward* dan *punishment* pada karyawan PT. Telkom Enggal Witel.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 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.

2.6.1 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel 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.

Karyawan yang merasa rewardnya telah terpenuhi maka kinerjanya akan meningkat dan akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. reward yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irawati (2017) bahwa Reward dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja PT. Telkom Witel Bandar Lampung

Menurut 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.

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.

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

H2 : Punishment Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel 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. Menurut 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.

Menurut hasil penelitian irawati (2017) menyatakan bahwa Reward mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Punishment dapat mempengaruhi kinerja.

H3 : Reward dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung