

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Reward, Punishment dan Motivasi Kerja. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Reward, Punishment dan Motivasi Kerja.

2.1.1 Reward

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Fahmi dalam Zaeny 2021: 15)

Reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. (Kadarisman dalam Dicky Saputra 2017: 3)

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward merupakan suatu pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial setelah melebihi standar pekerjaan yang telah ditentukan dan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2 Bentuk Reward

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang menurut Fahmi dalam Zaeny (2021: 16-17), yaitu:

1. Reward dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3. Reward dalam bentuk nonfinansial.

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.1.3 Tujuan pemberian Reward

Tujuan pemberian Reward atau kompensasi (balas jasa) Hasibuan (2017), antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian Reward terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar reward atau kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan Dengan program reward atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disipin Dengan program balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program reward yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

Jadi, tujuan pemberian reward ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan peraturan pemerintah harus ditaati.

2.1.4 Dampak Pemberian Reward

Bagi perusahaan secara umum pemberian reward kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Fahmi dalam Zaeny (2021:17) yaitu:

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
2. Untuk memenuhi keeinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

2.1.5 Indikator Reward

Mahmudi dalam Zaeny (2021: 17-19), indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut;

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stockgrant). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya.

2.1.6 Punishment

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

2.1.7 Pengertian Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. (Fahmi 2017:68)

Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian

Punishment/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi punishment

Mangkuprawira dalam Nugraheni (2020):

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

2.1.9 Bentuk Punishment

Menurut Purwanto dalam Riansyah (2021) secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Punishment preventif

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangankan terjadi pelanggaran. 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 ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pegawaiian bisa dihindari.

2. Punishment represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah 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 peraturan.

2.1.10 Indikator Punishment

Rivai dalam Riansyah (2021) ada beberapa dimensi dan indikator dari punishment. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis:
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan / Pemutusan hubungan kerja.
 - c. Demosi

2.1.11 Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “ The process by which behavior is energized and directed” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.1.12 Pengertian Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. (Sunyoto 2018)

Soeroso, S. dalam Irham (2018) Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andika 2019)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas

yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi 2018:23)

Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.13 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Wahjosumidjo (dalam Ihsan, Wahyuri, Arifin 2017) ada 4 indikator motivasi yaitu:

1. Ketekunan,

Ketekunan sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

2. Semangat kerja

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap situasi pekerjaan dan kerelaan untuk bekerjasama.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan aturan, norma-norma, hukum, tata tertib dan lain-lain.

4. Tanggung jawab

kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”.

2.1.14 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;146):

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.15 Jenis-jenis Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2017;150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.16 Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2017;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan

individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Work

Manajer harus membentuk Team work yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. Team Work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian keterampilan potensial optimal

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar gambaran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No (1)	Penulis (2)	Judul (3)	Hasil (4)	Persamaan (5)	Perbedaan (6)
1	Silfia Febrianti, Mochamed Al Musadieq, Arik Pasetya	Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	Secara parsial penghargaan dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan	Menggunakan variabel penghargaan dan hukuman	Terdapat variabel kinerja
2	Amin Karamani	Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study : Isfahan Regional Electric Company	Manajemen Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Terdapat variabel Reward	Tidak ada variabel hukuman
3	Andhika Putra Pratama, Agus Widarko, Alfi Rachmat Slamet	Pengaruh Penghargaan dan hukuman terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan M	Penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap fluktuasi motivasi kerja karyawan	Menggunakan variabel penghargaan dan hukuman dan motivasi kerja	Tidak ada variabel perbedaan, namu berbeda objek penelitian

4	Adhitomo dan Ismi Nur Afani	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bagsa	Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Menggunakan variabel reward dan punishment dan motivasi kerja	Terdapat variabel Kinerja
5	Vicaria Susana Salaati	The Effect Of Punishment and Employe Discipline On Employe Work Achievement At Bank Sulut	Hukuman berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Sulut Tomohon	Terdapat variabel punishment	Tidak ada variabel penghargaan dan motivasi kerja
6	Mohammed Raja Salah	The influence of Rewards on Employees Performance	Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel rewards	Tidak ada variabel punishment dan motivasi kerja
7	Kevin Tangkuman Bernhard Tewel, Irvan Trang	Penilaian kerja, penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo	Secara simultan variabel penilaian kinerja, penghargaan, dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) Manado	Terdapat variabel reward atau penghargaan dan variabel hukuman atau punishment	Tidak ada variabel motivasi kerja
8	Febrianti, S.	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang	Punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja.	Terdapat variabel reward, punishment dan motivasi kerja	Terdapat variabel Kinerja
9	Imam Purwantono	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada karyawan kantor pusat PT. Bakrie Telecom, Tbk	Terdapat pengaruh Reward dan Punishment baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja	Terdapat variabel reward, punishment dan motivasi kerja	Tidak ada variabel perbedaan
10	G.A.A.I. Pradnyani P.I. Rahmawati, N.M. Suci (2020)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja pada CV Ayudya Tabanan Bali	Reward dan punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja secara parsial maupun simultan	Terdapat variabel reward, punishment dan motivasi kerja	Tidak ada variabel perbedaan
11	Ludfi Ferry Wijaya	Sistem Reward dan Punishment	Reward dan Punishment	Terdapat variabel reward	Tidak ada variabel

		sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	dan punishment	Motivasi kerja dan Terdapat variabel Kinerja
12	Agung Dwi Nugroho	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya	Reward and punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel reward dan punishment	Tidak ada variabel Motivasi kerja
13	Stevanius X. Mentang	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja	Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan	Terdapat variabel reward dan punishment	Tidak ada variabel Motivasi kerja
14	Ita Solikah, Trias Setyowati, Abadi Sanosra	Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi	Reward, punishment dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial.	Terdapat variabel reward, punishment dan motivasi kerja	Terdapat variabel produktifitas kerja
15	Nesia Nanda Kurnia	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya	Reward dan punishment berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja	Terdapat variabel reward, punishment dan motivasi kerja	Tidak ada variabel perbedaan
16	Bandiyono, Hamzah, dan Hidayat	Pengaruh Hadiah (reward) Dan Hukuman (punishment) Terhadap Kedisiplinan Pegawai	Secara segmental, Hadiah (reward) memiliki efek positif pada disiplin sementara hukuman tidak berpengaruh pada disiplin.	Terdapat variabel reward dan punishment	Tidak ada variabel motivasi kerja
17	Jesica Halim, Syawaluddin, Aidil Putra	Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada	Terdapat pengaruh Reward dan Loyalitas baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja	Terdapat variabel reward dan Motivasi kerja	Tidak ada variabel punishment
18	Arif Triyanto, Sudawarti	Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja PT. KAI di	Kompetensi dan Reward berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT.	Terdapat variabel reward dan Motivasi kerja	Tidak ada variabel punishment

		Stasiun Sragen	KAI di Stasiun Sragen		
19	Stephan, Towoliu	Analisis Pengaruh Reward terhadap Motivasi kerja karyawan Hotel Sedona Manado	Reward berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Sedona Manado dan memiliki hubungan yang kuat.	Terdapat variabel reward dan Motivasi kerja	Tidak ada variabel punishment
20	Suhartini, Aprisal, Rahman	Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja	Pemberian reward dan punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja driver transportasi berbasis aplikasi online.	Terdapat variabel reward, punishment dan Motivasi kerja	Tidak ada variabel perbedaan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kekuatan suatu perusahaan dibangun diatas kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka semakin terjamin pula terealisasinya strategi-strategi yang dipilih perusahaan untuk tetap bertahan menghadapi perubahan dunia usaha. Sumber Daya Manusia yang baik merupakan harta yang tak ternilai bagi perusahaan. Maka dalam penegelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus bertindak dengan cermat dan penuh pertimbangan.

Pada dasarnya kerangka pemikiran dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran yang kemudian jika memungkinkan apat dirumuskan kedalam hipotesis. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Penghargaan atau sering disebut dengan reward merupakan bentuk

pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Ketika seorang karyawan bekerja disebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dan hasil kerja kerasnya yaitu penghargaan. Karyawan akan termotivasi dengan adanya penghargaan dan akan terdorong agar karyawan lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Irham Fahmi dalam Zaeny, Ryan N 2021:15). Selanjutnya menurut Kadarisman dalam Dicky (2017:3) reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Selanjutnya indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Mahmudi dalam Zaeny, Ryan N (2021:15) dimana indikator reward dapat dilihat dari 4 indikator yaitu: gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kentjana, P, M. (2018) dengan judul pengaruh Penghargaan (reward) dan Sanksi (punishment) terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening studi kasus PT. Bank Central Asia. Dimana hasil menunjukkan bahwa Penghargaan (reward) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian penerapan sistem reward yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

Selain reward ada faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu punishment, kurang maksimalnya penerapan atau pemberian punishment kepada karyawan dapat memberikan dampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Fahmi (2017:68)

Adapun indikator-indikator reward menurut Rivai dalam Rahmat (2021) adalah: hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Jadi maksud dari penerapan sistem punishment yang baik adalah punishment yang mampu memberikan reaksi dan merubah sikap dari orang tersebut dan tentunya meningkatkan motivasi kerja. Pendapat ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, Musadieg, Pasetya (2019) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Wahjosumidjo dalam Ihsan, Wahyuri, Arifin (2017) yaitu: ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab.

Jadi motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan.

Reward dan punishment di suatu perusahaan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pemberian reward yang sesuai dan maksimal akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, begitu juga dengan pemberian punishment atau hukuman yang sesuai dan bijak akan mendorong motivasi karyawan.

Suatu perusahaan didirikan untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan itu, adanya reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang untuk giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan adanya pemberian reward atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja secara maksimal. Sedangkan punishment dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengujian ulang terhadap hasil yang diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama setelah diuji pada waktu berbeda atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali. Pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil

penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada keraguan bahwa suatu faktor tertentu mempunyai pengaruh terhadap faktor yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia dalam perusahaan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya”**.