

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Reward*

1. Pengertian *Reward*

Dalam konsep manajemen, Salah satu cara bagi manajer dapat meningkatkan dorongan untuk kinerja dengan memberikan *reward* kepada karyawan. *Reward* adalah penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dengan harapan mereka akan terus melakukan pekerjaan dengan baik di masa depan. *Reward* dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti pujian atau manfaat materi⁷.

Ernata mendefinisikan bahwa upah dapat menjadi alat untuk memotivasi menikmati aktivitas dan pekerjaan yang dilakukannya, karenapenghargaan ini berkaitan dengan karyawan yang menunjukkan kinerja dan perilaku yang baik⁸. Wiyani juga menjelaskan bahwa *reward* dapat menjadi pengingat rasa syukur dan kehormatan. Hadiah bisajadi terlalu kejam dan dating dalam bentuk hadiah yang di artikan sebagai upaya untuk memberikan siswa sesuatu yang lebih

⁷Bambang, Nugroho. 2006. "*Reward dan Punishment*". Buletin Cipta Karya, Juni 2006: hlm 34-38

⁸Prasetyo, Atik Heru, Singgih Adi Prasetyo, dan Ferina Agustini. "*Analisis Dampak Pemberian Reward dan Punishment dalam Proses Pembelajaran Matematika*." *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran* 2.3 (2019): 402-409.

menyenangkan dari yang diharapkan, baik dalam pembelajaran maupun praktik⁹.

Dari penjelasan penulis mengambil kesimpulan dari penjelasan sebelumnya bahwa *reward* merupakan pemberian penghargaan bagi karyawan yang bekerja keras dan telah memenuhi syarat serta aktif dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dan pendapatan serta memiliki prestasi. Dapat diartikan bahwa *reward* memberikan tiga fungsi penting yang berperan besar bagi karyawan yaitu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai potensi atau target, memberikan tanda kepada karyawan yang memiliki skill atau kemampuan yang lebih. Dan bersifat *universal* atau umum.

Adapun beberapa indikator dari teori Mahmudi yang mendukung pemberian *reward* dalam memotivasi kinerja karyawan yaitu :

a. Gaji dan Bonus

Gaji adalah bagian yang sangat krusial dari imbalan bagi karyawan, meliputi gaji pokok dan tambahan finansial seperti bonus sebagai penghargaan atas kinerja yang baik, seperti kenaikan gaji atau bonus.¹⁰

⁹Hermawan, Dennis. "Pengaruh Keteladanan Guru, Reward, dan Punishment terhadap Perilaku Disiplin Siswa Kelas 5 SD." *Basic Education* 7.13 (2018): 1-291.

¹⁰Adityarini, C. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).

b. Kesejahteraan

Kebahagiaan bisa diukur dengan nilai. Berbagai program tunjangan karyawan ditawarkan oleh organisasi sebagai kompensasi atas presentasi pekerjaan seperti tunjangan, termasuk tunjangan jabatan, Perawatan rohani. Misalnya, paket rekreasi, liburan, dan ibadah.¹¹

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan yang telah mencapai kinerja yang memuaskan, karena hal ini dapat meningkatkan prestasi mereka dan memungkinkan mereka bekerja lebih baik di masa depan. Program pengembangan karir memberi kesempatan kepada karyawan berbakat untuk belajar, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian mereka. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berupa tugas partisipasi dalam program pelatihan atau seminar¹².

2. Faktor yang Mendukung *Reward*

Menurut Nawawi, empat komponen berikut harus digunakan sebagai dasar pertimbangan kebijakan:

a. Konsistensi internal.

Mengacu pada posisi atau keahlian dalam suatu perusahaan dan membandingkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan

¹¹ Ibid. 1432

¹² Ibid. 1432

perusahaan, atau konsistensi internal adalah keputusan pemberian penghargaan atas dasar itu. Contoh kecil dari penghargaan adalah penghargaan kristal optik, yang membandingkan pekerjaan berbeda dalam sebuah perusahaan¹³.

b. Kapabilitas eksternal

Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di bandingkan pesaing, suatu perusahaan harus memastikan tingkat kompensasi yang tepat, agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan.

c. Kontribusi

Pegawai menentukan seberapa besar usaha mereka berdasarkan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Senioritas, prestasi kerja, kebijakan kompensasi, dan program perusahaan dapat ditentukan .

d. Pengendalian

Dalam menentukan kebijakan pengadaannya, faktor keempat yang di pertimbangkan perusahaan adalah pengendalian. Ini mencakup perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi¹⁴.

¹³ Sofiati, E. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai*. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

¹⁴Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. Z. (2020). *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda* (Vol. 8, Issue 1); 35-47

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata kata motivasi yang memberikan arti tentang mendorong. Menurut Hasibuan pada tahun 2007, motivasi merupakan cara mendorong kinerja agar mereka bekerja keras dan semangat dan memberikan keterampilan dalam meccapai tujuan bersama diperusahaan. Pada tahun 2010, Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah proses untuk mempengaruhi orang atau organisasi untuk bekerja¹⁵. Pada tahun 2018, Motivasi, menurut Siagian, adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Menurut penulis, motivasi adalah dorongan kepada seseorang untuk bekerja atau bertindak dengan giat. Kemudian karyawan yang sudah termotivasi bisa mengerti tujuan dan bisa mengambil suatu tindakan dalam mencapai tujuan kinerja.

¹⁵Dwi Antika, N, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas M., Venanda Tessa Lonikat E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO), 12(2), 99–108.

Adapun beberapa indikator dari teroi Rizka tentang motivasi yaitu :

a. Mutu Pekerjaan

Peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dikenal sebagai mutu pekerjaan¹⁶. Di mana mutu pekerjaan ini memberikan *output* atau hasil dari usaha karyawan yang telah bekerja secara produktif, Mutu kerja juga menjadi motivasi bagi para pekerja.

b. Pelaksanaan Tugas

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dikenal sebagai pelaksanaan tugas¹⁷. Dalam pekerjaan seluruh karyawan diuntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, agar sebuah perusahaan bisa mengelolah dengan baik.

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja, yang didefinisikan sebagai hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan mereka¹⁸. Hubungan kerja dalam perusahaan sangat memberikan pengaruh termasuk dalam memotivasi.

¹⁶ Issn, J, Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (n.d Jurnal Manajemen Industri dan Logistik – Vol. 2 No. 1, Mei 2018 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai*Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>

¹⁷ Ibid. 56

¹⁸ Ibid. 56

2. Faktor-faktor yang mendukung Motivasi

Setiap individu ataupun kelompok suatu organisasi memiliki motivasi dalam mencapai tujuan. Segala sesuatu tentu memiliki faktor yang bisa memberikan pengaruh contoh seperti karyawan. Menurut Fahmi menyatakan bahwa ada dua faktor dalam motivasi yaitu:

- a. Faktor Interinsik yaitu faktor motivasi yang muncul dan berkembang pada seseorang yang di mana akan memberikan pengaruh kepada karyawan yang lain dalam melakukan sesuatu yang memiliki bobot nilai.
- b. Faktor Ekstrinsik ialah motivasi dari luar diri yang kemudian memberikan dorongan serta membangun semangat pada diri dan mengubah sikap pada diri seseorang. Menurut Edison yang menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi suatu motivasi yaitu seorang pimpinan, pentingnya sebuah motivasi semuanya akan terlihat dari peminanan yang memberikan dari berbagai aspek.

Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi dan melakukan tuga tanggungjawabnya jika ada faktor-faktor yang mendukung, baik faktor dari dalam ataupun luar

dari diri karyawan. Motivasi menjadi salah satu jembatan penghubung dari kesuksesan sebuah perusahaan¹⁹.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerjadapat didenifikan sebagai pencapaian atau hasil daripekerjaan, kinerja ialah tolak ukur kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja dapat kita lihat pada diri seseorang bagaimana ia berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan²⁰. Kinerja Karyawan merupakan proses untuk menetapkan pencapaian dengan pendekatan mengelola pengembangan melalui suatu cara untuk meningkatkan kualitas dan memberikan hasil yang maksimal. Ada beberapa komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan:

a. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan dapat diukur melalui presisi, kerapian, dan kedisiplinan. Kinerja yang baik menghasilkan kualitas yang signifikan bagi perusahaan.

¹⁹Harahap, D. S., & Khair, H. (2019).*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

²⁰. Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. v, Sihombing, S., & Artikel, I. (2019).*Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara)* (Vol. 5). <http://ejournal.lmiimedan.net>

b. Ketepatan waktu

Salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah waktu. Kualitas dan pencapaian target sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan saat ini berusaha membuat tempat kerja mereka nyaman dan tenang. Jika karyawan menerima kepuasan, kinerja mereka dapat meningkat, pelatihan, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif, serta *feed back* dari perusahaan²¹.

Adapun beberapa indikator dari teori Kav dan Dauly dalam kinerja *member* yaitu:

a. Kerja sama Tim

Kerja sama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam suatu perusahaan. Ini adalah salah satu cara agar karyawan bekerja sama dengan baik di berbagai divisi perusahaan. Tim kerja sama memungkinkan orang-orang bertukar pikiran dan ide, yang membuat mereka lebih kreatif. Tim adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, yang berarti bahwa karyawan,

²¹Daulay, Lili Andayani; SavitriI, Shela Indah. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2024, 2.1: 560-567.

timteknis, dan seluruh perusahaan bekerja sama untuk mencapai tujuan kepuasan pelanggan²² .

b. Sistem

Menurut Daulay, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama pegawai untuk mencapai tujuan adalah pengukuran kinerja, serta sistem kerja, infrastruktur, dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar dan ketentuan pekerjaan. Khotimah mengatakan bahwa prestasi adalah suatu standar yang telah ditentukan yang menunjukkan bahwa seseorang telah berusaha sebaik mungkin dan dapat membawa seseorang untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, seperti:²³.

2. Faktor Yang Mendukung Kinerja

Menurut Keith Davis pada tahun 2007 terdapat beberapa faktor yang mendukung suatu kinerja, maksudnya ialah faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan. Kinerja tidak lepas dari apa yang mempengaruhi : (1) Kemampuan yaitu bagaimana cara agar setiap karyawan bisa memiliki kemampuan

²²Khanifatul, D., & Nugroho, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Ekobis (Vol. 25, Issue 1).

²³Khotimah, Siti, Listiyani Widiyastuti, and Agus Supriyanto. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nabati Agrotech Persada Cabang Pangkalan Bun." *Magenta* 6.1 (2019): 21-27.

dalam bekerja (2) Motivasi, adalah satu faktor yang memberikan pengaruh atau dampak besar untuk mendukung kinerja karyawan

