

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka ini akan menguraikan sumber rujukan mengenai penjelasan dan hubungan antara variabel yang menjadi permasalahan yang akan ada dalam penelitian.

2.1.1 Pengertian Pemberian *Reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan seseorang dengan perasaan Bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

Manusia selalu mempunyai cita cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberi *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Menurut Sopiah dan Etta (2018: 358) *reward* merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan.

Menurut Handoko dalam Sopiah dan Etta (2018: 362) reward adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka.

Menurut Hasibuan dan Idriyani (2020) *reward* merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa penghargaan *reward* adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan atas prestasi yang dilakukan karyawan dengan baik. Penghargaan diberikan sebagai alat motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih baik.

2.1.2 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2018: 360), bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan Instrinsik

Penghargaan instrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan instrinsik, manajemen dapat menggunakan berbagai Teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik terdiri atas kompensasi yang diberikan kepada personel, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung maupun berupa kompensasi non-moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorarium lembur atau hari libur, pembagian laba, pembagian saham dan berbagai bonus lain yang didasarkan atas kinerja personel. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personel seperti asuransi kecelakaan, asuransi hari tua,

honorarium liburan, tunjangan masa sakit. Penghargaan non-moneter dapat berupa sesuatu yang diberikan secara ekstra oleh perusahaan kepada personelnya, seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa, dan sekretaris pribadi.

2.1.3 Indikator-Indikator Reward

Menurut Mahmudi dalam Mora et al (2019:96) indikator utama system *reward* terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1. Insentif

Insentif merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai dalam hal ini meliputi tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option atau stock grant*). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk pemberian insentif atau pemberian saham kepada karyawan.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya: tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan structural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dsb.

3. Pengembangan karir

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

pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.

4. Penghargaan pesikologis

Penghargaan pesikologis sangat penting nilainya bagi pegawai meskipun sulit diukur.

Pesikologis yang baik dapat menciptakan semangat dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, penghargaan pesikologis meliputi pemberian kepercayaan, pengakuan, dan puji.

2.2.1 Pengertian *Punishment*

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sangsi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat Pendidikan bagi karyawan.

Menurut M. Ngahim Purwanto (2017: 184) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 179) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa hukuman adalah sanksi atau konsekuensi yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan kesalahan, pelanggaran, atau ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan.

2.2.2 Indikator-Indikator *Punishment*

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) Indikator *punishment* menyatakan bahwa:

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *punishmen* Winda Sri Astuti dkk (2018), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat I:

- a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
- b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
- c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

2. Pelanggaran Tingkat II:

- a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pelanggaran Tingkat III:
 - a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
 - c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
 - d. Mencuri asset perusahaan.

2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan adanya kinerja, perusahaan dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan serta perusahaan juga dapat mengetahui seberapa besar bentuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

Ivancevich, Konopaske dan Matterson dalam Muhammad Burso (2018: 87) mengemukakan bahwa: “Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja.”

Menurut Pabundu (2006) dalam Muhammad Burso (2018: 88) bahwa: “Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.”

Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 106) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.”

Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2.2.5 Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 106) ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. 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. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005) dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 112), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh Kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, Pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

b. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian

dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilitas seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk menguatkan bahwa adanya pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari tabel penelitian terdahulu dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, (2016), Pengaruh	X1 berpengaruh signifikan terhadap Y,	Variable X: Reward dan Punishment		Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), vol. 39 No. 1

Reward dan
Punishment
Terhadap kinerja
(Studi pada
Karyawan PT.
Telkom Indonesia
Wiltel Jatim Selatan
Malang)

X2
berpengaruh
signifikan
terhadap Y,
X1 dan X2
secara
simultan
berpengaruh
signifikan
terhadap Y

Variable Y:
Kinerja
karyawan

2	Lamin (2021), Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di kota Pekanbaru	Dari hasil olah data variable X1 dan X2 secara Bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Y	X: pengaruh reward dan punishment Y: kinerja karyawan	Ekonomi dan bisnis (Riau Economics and Business Review)
3	Arman Arifin (2022), pengaruh <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kota Parepare	X1: berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, X2: berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Variable X: Reward dan Punishment, Y: Kinerja Karyawan	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 3, nomer 1
4	Muhammad Rifaldi (2021), Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Variable X1 dan X2 secara parsial maupun simultan	Variable X: Reward dan Punishment Y: Kinerja	eJurnal Administrasi Bisnis, volume 9,

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

	Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Laris Anda di Kota Samarinda	berpengaruh signifikan terhadap Y	Karyawan	Nomer 1
5	Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P., Sambul, Wehelmina Rumawas (2019), Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan KFC	Variable X1 berpengaruh positif,, Variable X2 berpengaruh positif	Variable X: Reward dan Punishment Variable Y: Kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 9 No. 1
6.	Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trag (2015) Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan, terdapat pengaruh positif dan signifikan X1: terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial menunjukan bahwa X2: berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variable X: Reward dan Punishment Variable Y: Kinerja karyawan	Jurnal EMBA Penilaian kinerja Vol. 3 No. 2
7	Evi Sofiati, (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai	X1: berpengaruh terhadap kinerja karyawan,	X: Reward dan Punishment Y: Kinerja karyawan	Ekonomi Insentif Vol. 1 No. 15

		X2: berpengaruh terhadap kinerja			
8	Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani	Hasil penelitian	X: Pengaruh reward dan	Y: Motivasi Karyawan	Jurnal of Applied
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(2018), pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi bangsa	menunjukan adanya pengaruh X1: yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap	punishment kinerja karyawan		Business Administratio n, Vol. 2 No. 2	
9	Zulvan Marinda Marzuki Siswanto, Fitriani, Rini Amelia (2022), Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin	X1: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, X2: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variable X: Reward dan Punishment Variable Y: kinerja karyawan		Jurnal Bisnis dan manajement, Vol. 1 No. 1
10	Sigit Purnomo, Arman Syah, Budhi Prabowo, Elizabeth	X1: berpengaruh positif dan	Variable X: Reward dan punishment		Jurnal Ilmiah Wahana

Tika Kristina Hartuti. (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten	signifikan terhadap kinerja karyawan, X2: berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,	Variable Y: kinerja karyawan	Pendidikan, Vol. 7 No. 2
--	---	------------------------------------	-----------------------------

2.3 Kerangka Pemikiran

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat tentunya mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan. Tidak terkecuali dengan perusahaan kosmetik di Indonesia yang saling bersaing. Perusahaan kosmetik adalah perusahaan yang memproduksi kosmetika yang telah memiliki ijin usaha industry sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Untuk itu perusahaan yang bergerak dibidang industry kosmetik harus selalu memperhatikan kondisi MSDM nya agar dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan nya. Seiring dengan perkembangan tersebut, perusahaan akan secara otomatis dihadapkan dengan beragam permasalahan yang semakin kompleks karena perusahaan akan dihadapkan dengan pesaing yang lebih banyak, namun perusahaan dituntut untuk terus mampu bersaing dan mencapai target yang telah diharapkan atau telah ditetapkan, maka dalam mencapai targetnya perusahaan diharuskan menjaga dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Menurut Sopiah dan Etta (2018: 358) *reward* merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan.

Menurut Mahmudi dalam Mora et al (2019:96) indikator utama system *reward* terdiri atas. Insentif, kesejahteraan, pengembangan karir,pengembangan pesikologis

Penelitian tentang pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pernah diteliti oleh Suryadilaga dkk (2016) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut faidy dan Arsana (2014) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* saling mempengaruhi satu sama lain.

Semakin besar *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan memberikan motivasi lebih terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

Hubungan *reward* terhadap punishment yaitu jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, namun apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi.

Menurut M. Ngalim Purwanto (2017: 184) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) Indikator *punishment* yaitu: Hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat.

Menurut Arifin (2022) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut faidy dan Arsana (2014) menyatakan bahwa *punishment* dan *reward* saling mempengaruhi satu sama lain.

Ketika suatu perusahaan menerapkan aturan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan diharapkan tidak melanggar peraturan tersebut. Salah satu nya ketika suatu perusahaan memberikan *punishment* terhadap karyawan maka karyawan akan meminimalisir kesalahan yang di perbuat nya dan tentu saja hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *reward* terhadap *punishmen* yaitu jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka punishment sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, namun apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matterson dalam Muhammad Burso (2018: 87) bahwa: "Kinerja menunjukan kemampuan dan keterampilan pekerja."

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 106) ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Menurut Rifaldi (2021) bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semakin besar reward yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan memberikan motivasi lebih terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan nya dan hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Ketika suatu perusahaan menerapkan aturan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan diharapkan tidak melanggar peraturan tersebut. Salah satu nya ketika suatu perusahaan memberikan *punishment* terhadap karyawan maka karyawan akan meminimalisir kesalahan yang di perbuat nya dan tentu saja hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “**Terdapat Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Derma Beauty Indonesia**”.