

ANALISIS SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PATA PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI DIVISI *SERVICE* BANJARBARU

Riky Septiadi¹, Akhmad Samhudi², Syahrani³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: rikyseptiadi9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru, (2) Sistem *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Deskriptif Kualitatif dengan metode Studi Kasus (*Study Case*). Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Seluruh karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Data kemudian dikumpulkan lalu dianalisis secara Kualitatif.

Bentuk *reward* bisa berupa kenaikan gaji, penghargaan, promosi jabatan, dan pencapaian. Sedangkan bentuk *punishment* berupa pemberian sanksi lisan, sanksi administrative berupa Surat Peringatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research aims to examine : (1) Reward system affect to Employee performance PT. Daya Anugrah Mandiri service division Banjarbaru, (2) Punishment system affect to Employee performance PT. Daya Anugrah Mandiri service division Banjarbaru.

This study uses a descriptive qualitative research approach with the case study method. The location used as a place of research is at PT. Daya Anugrah Mandiri service division Banjarbaru. Subject of the study were all employees of PT. Daya Anugrah Mandiri service division Banjarbaru. Data collection techniques used are interview and documentation. The data then collected and then analyzed qualitatively.

The form of reward can be in the form of salary increases, award, promotion, and achievements. While the form of punishment can be form of oral sanction, administrative sanction in the form of warning letter. The result showed that the giving of reward and punishment affect employee performance is take effect.

Keywords: *Reward, Punishment , Employee performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis semakin berkembang, setiap perusahaan memiliki standard masing-masing dalam menetapkan strategi guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan akan saling berkompetisi untuk mencapai keuntungan laba maksimal dan untuk mendapat kepercayaan terhadap konsumen melalui kualitas pelayanan, namun dalam peningkatan kualitas pelayanan tidak lepas dari peranan SDM di suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sangat mempunyai peran yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*. Masalah umum yang sering muncul agar mencapainya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang buruk. Mahsun (2006) mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standard dan kriteria yang telah ditetapkan (Hasibuan 2002:160). Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Cara agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan perusahaan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar meningkatkan produktivitas karyawan dan tentunya juga meningkatkan produktivitas perusahaan, salah satunya dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. *reward* dan *punishment* dua hal yang berbeda namun masih dalam satu kesatuan, karna berkaitan dengan memacu kualitas kerja.

Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) *reward* merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pemberian *reward* berguna untuk mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, supaya karyawan tersebut bisa selalu menjaga produktivitasnya dan apabila memungkinkan menjadi pengaruh positif terhadap lingkungan kerjanya, sehingga rekan-rekan dikantor bisa termotivasi agar menjadi karyawan yang mendapatkan *reward*, *reward* bisa diberikan dalam bentuk materi ataupun juga non-materi seperti status sosial. Menurut Mangkunegara, (2000:130) *punishment* adalah hukuman untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran *punishment* kepada pelanggar. *Punishment* sendiri kondisi yang sangat tidak diharapkan para pimpinan perusahaan, tetapi harus tetap dilakukan, agar kondisi iklim perusahaan tidak mengalami kerugian akibat karyawan yang tidak produktif. Semakin berat *punishment* yang diberikan maka akan semakin kecil karyawan yang melakukan kesalahan dalam bentuk menurunnya produktivitas dan ketidaksiplinan. Pemberian *punishment* tidak dapat diberikan secara suka-suka, harus mempertimbangkan secara bijak, karena *punishment* diberlakukan untuk memotivasi dan mendisiplinkan karyawan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus diberikan secara adil kepada seluruh karyawan, jika tidak adil dan transparan, akan menyebabkan ketimpangan sosial antara karyawan dengan pimpinan perusahaan yang berdampak akan menurunnya produktivitas karyawan dan produktivitas perusahaan.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif, yang dimana data tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian kinerja karyawan dengan

menganalisis *reward* dan *punishment*. Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru berada di jalan Ahmad Yani Km. 32,5 Guntung Manggis, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui media perantara. Data primer yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (narasumber). Data di sini lebih pada data internal perusahaan dengan mewawancarai kepada bidang Personalia.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip (data dokumenter).

3. Angket atau Kuesioner

Penyusunan angket tersebut berdasarkan dengan indikator penelitian yang sudah ditetapkan. Angket yang disebarkan terdiri dari 24 soal dengan opsi skala Likert. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan terlebih dahulu dibuat tabulasi. Dan selanjutnya dianalisis setiap variabelnya dengan menghubungkan pada dasar-dasar teori.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan dengan metode studi kasus (*Case Study*). Analisis yang digunakan dengan menerangkan *reward* dan *punishment* pada PT. Daya Anugrah Mandiri. Data yang telah dikumpulkan melalui penelitian lapangan dan pendekatan empiris dianalisa dengan menghubungkan pada dasar-dasar teoritis yang dapat dari bahan pustaka dan selanjutnya disusun sehingga menghasilkan suatu kesimpulan baru.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian memperlihatkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*, penjelasan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Analisis *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hipotesis pertama (H_1) dapat diterima, maka pengaruh Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut bisa kita lihat dari hasil kuesioner sederhana yang dibagikan kepada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service, mayoritas responden menyatakan *reward* pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru adalah Setuju sebesar 59% dan mayoritas responden menyatakan kinerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru adalah setuju sebesar 58%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru mengatakan *reward* tidak melulu soal keuangan atau materil, namun bisa juga seperti hubungan baik antara karyawan, antara Pimpinan dan bawahan, karena tanpa kita ketahui adanya hubungan yg terikat dalam suatu lingkungan apabila kita bertemu dengan *intens*. Berdasarkan wawancara dengan kepala bengkel mengatakan dalam pemberian *reward* PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru bisa juga dalam hal *financial*, dimana *system reward* dinamakan (Reward Focus Product) yang mana setiap akhir bulan dihitung brp hasil penjualan *sparepart* yang masuk kedalam kategori (*Reward Focus Product*) dalam skala tim, bila penjualan dikatakan menguntungkan atau memenuhi atau melebihi target yang sudah ditentukan maka akan mendapatkan *reward*, sesuai kebijakan maka *reward* berupa makan-makan seluruh tim bengkel, hal ini bertujuan untuk mempererat silaturahmi antar tim, namun apabila penjualan *focus product* tidak memenuhi target, maka tidak ada *reward* yang didapatkan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linier antara *reward* dengan kinerja. Dengan kata lain semain baik *reward*, maka semakin baik juga kinerja yang diberikan. *Reward* berpengaruh berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan apabila *system reward* diberikan dengan adil seperti pemberian gaji, upah, tunjangan, dan pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, mampu mencapai target yang diharapkan, mampu bekerja dengan komitmen dan tanggung jawab, memiliki kedisiplinan yang baik. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan karena dengan memberikan *reward* maka perusahaan akan selalu diberikan hasil kinerja yang maksimal oleh para karyawannya, dengan kata lain karyawan akan merasa diperhatikan, maka karyawan akan memberikan potensinya secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Skripsi Paul Divonant Sugihen (2017), yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pancaran Subur Makmur distributor produk Nestle Medan*”. Hasil penelitian dari penelitian tersebut adalah *reward* berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur medan.

2. Analisis *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hipotesis kedua (H_2) dapat diterima, maka pengaruh *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut bisa kita lihat dari hasil kuesioner sederhana yang dibagikan kepada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru, mayoritas responden menyatakan *punishment* pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru adalah sangat setuju sebesar 48% dan mayoritas responden menyatakan kinerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru adalah setuju sebesar 58%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru *Punishment* diberikan sesuai dengan permasalahan dan kondisi karyawan, memang secara administrasi sudah jelas ada peraturan jelas tentang *do and don't* karyawan, namun dalam kondisi karyawan masih melibatkan hati nurani dalam pemberian *punishment*. Dalam pemberian *punishment* pemberiannya dengan memberikan Surat Peringatan (SP) yang dilakukan sebanyak 3 kali yaitu SP 1, SP 2, SP 3, namun dalam pemberian peringatan tidak langsung mengarah ke Surat Peringatan (SP), kepala bengkel terlebih dulu menegur secara lisan sebanyak 7 kali

teguran, apabila selama 7 kali teguran karyawan masih melakukan kesalahan yang sama, maka *punishment* baru diberikan dengan pemberian Surat Peringatan (SP). Sebagai contoh bisa dilihat seberapa besar kasus yang dibuat karyawan, apabila karyawan telat datang ke kantor, bisa ditanyakan secara mendalam kenapa bisa karyawan tersebut telat, mungkin diawal hanya peneguran secara lisan saja, tidak mungkin langsung memberikan SP 2, atau langsung SP 3 yang mengakibatkan pemberhentian, namun beda kasus apabila karyawan melakukan kesalahan yang teramat fatal seperti membuat nama baik perusahaan tercemar, maka karyawan akan diberikan langsung SP 3, namun semua dilandaskan peraturan, keadaan karyawan, dan kebijakan pimpinan.

Hal ini menunjukkan *punishment* memberikan keseimbangan dalam menjaga kinerja tetap stabil, apabila sistem *punishment* dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka banyak karyawan yang semena-mena dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya kinerja suatu perusahaan tersebut yang berdampak langsung kepada keuangan perusahaan itu, *punishment* sangat penting dalam menjaga iklim kinerja perusahaan berjalan stabil. Ini menunjukkan ada hubungan linier antara *punishment* dengan kinerja karyawan. Semakin baik *punishment*, maka semakin baik juga kinerja yang diberikan. Adanya *punishment* maka senantiasa memberikan iklim yang terjaga dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan, tidak bisa terlalu bebas melakukan hal-hal yang dilarang oleh perusahaan, bukan berarti *punishment* membatasi perilaku karyawan, namun mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan supaya tidak mengulangi kesalahan tersebut secara berulang-ulang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, Wehemia Rumawas (2019), yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *Punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya *punishment* yang membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

3. Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem *reward* dan *punishment* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service yang sebagian besar memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, memiliki kedisiplinan yang baik, serta mampu memberikan kontribusi terbesar untuk kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) serta dukungan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Reward* yang diterapkan pada PT. Daya Anugrah mandiri Divisi Service Banjarbaru berupa reward ekstrinsik dan Intrinsik, Reward ekstrinsik berupa reward finansial dan non-finansial, finansial berupa pemberian bonus tunjangan yang mana apabila setiap karyawan berhasil mencapai target, untuk reward non-finansial berupa kenaikan

- pangkat, pelatihan bagi yang mendapatkan, dan makan-makan dalam rangka ucapan syukur karena telah mencapai target perusahaan, sedangkan reward intrinsic berupa pujian, penyelesaian kerja, dan pencapaian target
2. *Punishment* yang ditetapkan pada PT. Daya Anugrah Mandiri berupa teguran secara lisan yang diberikan sebanyak 7x, lalu dilanjutkan pemberian SP1, SP2, dan SP3, apabila masih melakukan kesalahan, maka karyawan akan diberhentikan untuk bekerja disana, selain itu ada jua demosi atau penurunan jabatan bagi karyawan yang tidak memenuhi indicator yang ditetapkan.
 3. Sistem *Reward* pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pemberian *reward* dominan dalam bentuk *Intrinsic Reward* dan *Reward Non-Finacial*, seperti mendapatkan pujian ketika bisa melaksanakan tugas berat, mendapatkan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja, mendapatkan kepuasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dan mendapatkan promosi jabatan ketika bisa menyelesaikan pekerjaan dan bisa membawa nama baik perusahaan, dari hasil wawancara dalam penilaian skor diketahui sebesar 59% atau total skor 38 menyatakan Setuju (S), artinya lebih dari setengah 50%nya menyatakan setuju dengan diberikannya reward kepada karyawan, 36% atau total skor 23 menyatakan sangat setuju (SS), sisanya Kurang Setuju (KS) 3%, Tidak Setuju (TS) 2%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0%, ini menandakan bahwa karyawan sangat senang apabila Reward bisa diberikan kepada karyawan dengan catatan apabila parameter *reward* layak diberikan kepada karyawan yang berpotensi.
 4. Sistem *Punishment* pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Punishment diberikan dengan 2 cara, pertama punishment dalam bentuk teguran secara lisan dan secara Administratif / Formal. Caranya dari Pimpinan Top management ke Midle Manajemen lalu ke bottom manajemen atau secara berjenjang, bila ada menerima data suatu masalah, maka permasalahan tersebut akan di analisa terlebih dahulu, setelah dianalisa, maka, Kepala Pimpinan Pusat (Top Manajemen) memerintahkan Kepala bidang (Midle Manajemen) lalu memberikan instruksi ke Bottom manajemen (Kepala Bengkel) lalu baru kepala bengkel yang memberi tahukan kepada si karyawan tersebut dengan lisan, namun apabila cara ini masih mendapatkan masalah yang sama atau masih dilakukan secara berulang, *punishment* dilakukan dengan cara administrative, yaitu pemberian Surat Peringatan SP1, SP2, dan apabila memungkinkan SP3.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut.

1. Dalam penerapan Sistem *Reward* seharusnya perusahaan juga harus bisa memperbanyak memberikan *Reward* berupa *Financial Reward* kepada pribadi tidak hanya reward *non-financial*, dikarenakan selain dapat meningkatkan kinerja para karyawan, *financial reward* pribadi juga bisa memberikan kesejahteraan bagi diri dan keluarga karyawan tersebut, sedangkan untuk penerapan Punishment diharapkan sistemnya bisa dipertahankan tanpa memandang apakah ini punishment ini hanya teguran lisan atau tertulis, karena dengan penerapan punishment yang efektif, maka

- tidak ada celah untuk karyawan melakukan kesalahan yang mana berguna untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan agar berjalan dengan baik.
2. Bagi Penelitian ini dapat memberikan gambaran dan wawasan mengenai Sistem *reward* dan *Punishment* dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan gagasan, ide, dan ilmu yang terkait dengan system reward dan Punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, diharapkan kepada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak Variabel yang lebih spesifik, karena variable umum dan sedikit kemungkinan masih tidak dapat di prediksi sehingga dengan menambah jumlah variable dapat memperoleh hasil penelitian yang semakin akurat.

REFERENSI

- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koencoro, G., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2013). Pengaruh reward dan punishment terhadap Kinerja, Survei pada karyawan PT. INKA. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5. No. 2.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.