

ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA IRMA SASIRANGAN BANJARMASIN

Siti Munirah¹, Aida Vitria², Azahraty³

¹Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, 19310616

²Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1123126801

³Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1128027001

Email : Munirah15siti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pemberian *reward* terhadap karyawan yang ada pada Irma Sasirangan Banjarmasin. (2) Pemberian *punishment* terhadap karyawan yang ada pada Irma Sasirangan Banjarmasin. (3) Kendala apa saja yang di hadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (4) Bagaimana upaya dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *reward* dan *punishment*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi melalui dokumen tertulis yang ada pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) *Reward* yang diterapkan oleh Irma Sasirangan Banjarmasin masih kurang maksimal, karena salah satu hal yang paling ditunggu karyawan adalah bonus. Bonus yang diberikan oleh pimpinan sangat jarang diberikan sehingga menyebabkan karyawan kurang puas dalam pemberian reward tersebut. (2) *Punishment* yang diterapkan pada Irma Sasirangan Banjarmasin masih kurang efektif sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sistem *punishment* yang diterapkan hanya hukuman ringan dalam bentuk teguran lisan saja, Hal tersebut menyebabkan karyawan sedikit bebas dalam melakukan pekerjaannya, karena karyawan tersebut merasa bahwa hukuman teguran lisan tersebut tidak mempunyai ketegasan dan tidak akan berdampak langsung pada pekerjaannya. Selain itu juga teguran tersebut pernah diberikan kepada karyawan yang tidak melakukan kesalahan. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat karyawan karena merasa hukuman tersebut tidak adil. (3) Berdasarkan hasil penelitian, kendala yang dihadapi Irma Sasirangan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kendala dalam hal produksi kain sasirangan dan karyawan yang kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kesalahan yang dilakukan langsung oleh karyawan serta terdapat karyawan yang sering datang terlambat sehingga terjadinya sedikit keterlambatan dalam memulai pekerjaan dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. (4) Upaya dan usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Irma Sasirangan masih kurang efektif diterapkan. Hal itu dapat dilihat dari kurangnya pemberian *reward* dan *punishment*. Oleh karena itu mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada Irma Sasirangan.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRAC

This study aims to determine: (1) Giving rewards to employees at Irma Sasirangan Banjarmasin. (2) Providing punishment to existing employees at Irma Sasirangan Banjarmasin. (3) What constraints are faced by the company in improving employee performance. (4) What are the efforts and efforts made by the company to improve employee performance through reward and punishment.

The type of research used is qualitative research. The data collection technique used was by observing, interviewing, and documenting through written documents available to Irma Sasirangan Banjarmasin.

The results of the study show: (1) The reward implemented by Irma Sasirangan Banjarmasin is still not optimal, because one of the things employees look forward to the most is bonuses. Bonuses given by leaders are very rarely given, causing employees to be dissatisfied with giving these rewards. (2) The punishment applied to Irma Sasirangan Banjarmasin is still ineffective, causing employee performance to decline. The punishment system that is applied is only light punishment in the form of verbal reprimands. This causes the employee to be a little free in doing his job, because the employee feels that the verbal reprimand punishment does not have firmness and will not have a direct impact on his work. In addition, the warning was also given to employees who did not make mistakes. This causes a decrease in employee morale because they feel the punishment is unfair. (3) Based on the results of the research, the obstacles faced by Irma Sasirangan in improving employee performance are obstacles in terms of production of sasirangan cloth and employees who lack discipline. This can be seen from several mistakes made directly by employees and there are employees who often arrive late resulting in a slight delay in starting work and causing a decrease in employee performance. (4) Efforts and efforts made in improving employee performance at Irma Sasirangan are still not effectively implemented. This can be seen from the lack of reward and punishment. Therefore resulting in a decrease in employee performance at Irma Sarirangan.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S., Siswanto, J., & Sukamto. (2019). Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang. *Mimbar PGSD Undiksa*, 221-229.
- Dyamastara, E. S., & Onsardi. (2020). Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 160-167.
- Fauziyah, F., & Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value*, 106-113.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio*, 120-135.

- Rejeki, M. F. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru. *e-Print Uniska*, 1-5.
- Rosyid, M. Z., Rahmah, U., & Rofiqi. (2019). *Reward & Punishment: Konsep dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1-4.
- Septiadi, R., Samhudi, A., & Syahrani. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru. *ePrint Uniska*, 1-5.
- Sibhan, T. M., & Lukitasari, L. (2021, 4). Analisis Pengaruh Unsur Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan. *Frima*, 567-571.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibisono, H., & Siharis, A. K. (2022). Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 28-33.