

## Analisis Pengaruh Unsur *Reward* dan *Punishment* pada Kinerja Karyawan

**Toni Muhamad Sibhan**

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung  
tonimsibhan22@gmail.com

**Lenni Lukitasari**

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung  
lukitasarilenni@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** *Bagaimana pengaruh reward pada kinerja karyawan?. Bagaimana pengaruh punishment pada kinerja karyawan?*

**Desain/Metode** *Penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan literature riview.*

**Temuan** *reward dan punishment berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan*

**Implikasi** *sistem reward and punishment dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian reward and punishment tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, oragnisasi harus memiliki mekanisme reward dan punishment yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses reward dan punishment melibatkan beberapa variabel, yaitu, kinerja, reward, dan punishment.*

**Originalitas** *pembahasan mengenai analisis pengaruh unsur reward dan punishment pada kinerja*

**Tipe Penelitian** *Studi Literatur*

**Kata Kunci** : *Pengaruh, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

### I. Pendahuluan

Menurut **Pratheepkanth (2011)** perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu.

Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan teknik manajemen SDM dan penerapan konsep dimana hal tersebut mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebihberkualitas dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut **(Rivai: 2004)** pada dasarnya untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, pemberian imbalan yang serasi, mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain, pengembangan SDM, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusitentang kemajuan kerja mereka. Dari penjelasan tersebut, maka *reward* dan *punishment* akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hal tersebut memberikan dampak terhadap motivasi kerja karyawan.

## II. Kajian Teori

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (**Moorhead & Griffin, 2013:157**).

Menurut **Ivancevich, (2006:226)** *reward* dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik, baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

a) *Reward* Intrinsik. *Reward* intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik

b) *Reward* Ekstrinsik. *Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

*Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (**Ivancevich, 2006:226**). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (**Mangkunegara, 2013:130**). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Menurut **Purwanto (2006:186)**, secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a) *Punishment* Preventif *Punishment* preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.

b) *Punishment* represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan

Kinerja menurut **Tulus (2011:126)** penilaian-penilaian semacam ini umumnya mengacu kepada penghormatan karyawan atau kebajikan atau efisiensi. Dari sudut pandang pihak karyawan penghormatan tersebut memberitahukan kepadanya bagaimana ia telah melakukan pekerjaan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutans secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika **Suyadi (dalam Armanu dan Mandayanti, 2012:154)**. Sementara **Prawirosentono (2012:2)** kinerja/performance hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutans secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh **Mc.Celeland (dalam Mangkunegara, 2013:68)** sebagai berikut:

a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi Merupakan kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakannya dengan sebaik-baiknya dan

tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi Merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil.
- c) Memiliki tujuan yang realistis Tujuan yang realistis adalah tujuan yang tidak buram dan ada kemungkinan bisa dicapai. Selain itu, tujuan yang tidak realistis adalah tujuan yang tidak ditemukan solusi atau langkah-langkah yang tepat untuk merealisasikannya.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. Mempunyai rencana kerja yang disusun oleh karyawan untuk merealisasikan tujuannya guna meningkatkan kinerjanya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. Melihat peluang untuk memperbaiki kinerja yang jelek dari seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Melihat kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah disusun dari kegiatan-kegiatan semua kerja perusahaan maupun kinerja karyawan.

### III. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan literature review. Dalam pengumpulan data penulis mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan reward dan punishment melalui data-data pendukung yang bersumber dari jurnal penelitian nasional maupun internasional.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

- 1) Berdasarkan penelitian Rizki Ayu Pramesti Sofia. A. P. Sambul Wehelmina Rumawas (2019) dijelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Dengan adanya punishment karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika *reward* tinggi dan *punishment* baik maka akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan maka langkah lebih baik untuk dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi terhadap pemberian *reward* kepada karyawan sehingga bisa berdampak terhadap kinerja para karyawan karena jika pemberian reward dilakukan dengan baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya Reward membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya Punishment membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan. Hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki nilai  $F_{hitung} = 13.478$  dengan  $sig = 0,000$  hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

- 2) Berdasarkan penelitian **Raymond Suak, Adolfinia, Yantje Uhing (2017)** menyatakan bahwa
- a) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* dan *punishment* yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti ada variabel-variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan oleh **Anwar (2016)** yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja yang secara tidak langsung juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena beberapa penelitian seperti penelitian oleh **Tindow (2014), Dapu (2015), dan Sahanggamu (2014)** yang sama-sama menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa secara tidak langsung melalui disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan manajemen Sutanraja Hotel Amurang belum bisa memberikan sistem reward dan punishment yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. Sutanraja Hotel Amurang yang masih berusia satu tahun masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan reward dan punishment yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

- b) Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Reward tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh para karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh **Susanto (2016)** yang menemukan hasil bahwa reward secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, dan penelitian oleh **Anwar (2016)** yang menyatakan bahwa reward tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Disiplin kerja yang secara tidak langsung juga bahwa reward tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Karena beberapa penelitian tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bisa disebabkan Karena pengoperasian hotel yang baru setahun, sehingga pemberian reward yang dilakukan oleh pimpinan masih banyak yang harus dievaluasi dan diperbaiki lagi, dan juga pemberian reward yang khususnya reward financial itu lebih banyak ditujukan kepada karyawan yang menonjolkan prestasi kerjanya. Jadi secara keseluruhan reward yang signifikan tidak terbagi ke semua karyawan. Hal inilah yang menyebabkan pemberian reward tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang secara keseluruhan.

- c) Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Punishment tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh **Anwar (2016)** dalam Penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya", yang menyatakan bahwa punishment tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Disiplin kerja yang secara tidak langsung juga bahwa punishment tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Karena beberapa penelitian tentang Disiplin Kerja yang sudah dicantumkan dalam pembahasan tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa secara tidak langsung melalui disiplin kerja,

Punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan punishment yang diberikan oleh manajemen hotel kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya. Nilai thitung yang negatif menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan pada karyawan berlawanan arah dengan Kinerja Karyawan, artinya penerapan punishment yang dilakukan Sutanraja Hotel Amurang justru membuat kinerja karyawan berturun.

## V. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui unsur pengaruh *reward* dan *punishment* pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian di dalam penelitian ini mengenai, bagaimana pengaruh reward pada kinerja karyawan, bagaimana pengaruh punishment pada kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya
- 2) Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa adanya Punishment membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan. Dengan adanya *Punishment* karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja, punishment sangatlah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula.

## Daftar Pustaka

- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, Vol. IV, No. 1, ISSN : 2337 - 8085, 28-36.
- Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan (2018) Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Bank Central TBK)
- Raymond Suaka, Adolfina dan Yantje Uhing (2017) Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutan Raja Hotel Amurang
- Rizky Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas (2019) Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading