

## Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer)

**Robbi Zidni Ilma**

Universitas Teknologi Digital  
robbizidni@digitechuniversitygmail.com

**Broderix Nicender Sorongan**

Universitas Teknologi Digital  
broderix10120019@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

**Tujuan** Tujuan penelitian ini antara lain adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana penerapan Reward pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer. 2) untuk mengetahui penerapan Punishment pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer.

**Desain/Metode** Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data primernya berupa hasil observasi dan wawancara di Lapangan. Sumber data tersebut diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara kualitatif deskriptif dan diuji keabsahannya dengan triangulasi sumber. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa: (1) Penerapan sistem Reward di Friskia Ala Ala Wedding Organizer bertujuan sebagai bentuk motivasi serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

**Temuan** Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Friskia Ala Ala Wedding Organizer mempunyai kriteria dalam pemberian reward kepada karyawan, yaitu bekerja keras, bekerja jujur dan bekerja profesional. Serta untuk sistem reward yang diterapkan di Friskia Ala Ala Wedding Organizer ada 3 jenis, yaitu financial, financial (tunjangan) dan non financial. (2) Penerapan sistem punishment pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer ada 3 jenis, yaitu ringan, sedang, dan berat.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Tujuan** Tujuan penelitian ini antara lain adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana penerapan Reward pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer. 2) untuk mengetahui penerapan Punishment pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer.

**Desain/Metode** Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data primernya berupa hasil observasi dan wawancara di Lapangan. Sumber data tersebut diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara kualitatif deskriptif dan diuji keabsahannya dengan triangulasi sumber. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa: (1) Penerapan sistem Reward di Friskia Ala Ala Wedding Organizer bertujuan sebagai bentuk motivasi serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

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

### I. Pendahuluan

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM) (Fahreza, 2020). Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward dan punishment (Basyari & Kuswinarno, 2022)

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi reward yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai pancingan dalam peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* untuk meminimalisir kesalahan dan penurunan kinerja (Wijaya, 2021). *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan (Fahreza, 2020).

Salah satu peran sangat penting dari *punishment* adalah menjaga kedisiplinan karyawan. Penerapan *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan akan membuat sikap dan perilaku tidak disiplin dapat terhindar. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan (Maulidia, 2022).

Setelah melakukan pengamatan terhadap salah satu industri jasa yaitu Friskia Ala Ala *Wedding Organizer*, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem *reward* dan *punishment* Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* belum optimal, hal ini dibuktikan dari masih banyak karyawan yang melanggar kedisiplinan seperti hadir tidak tepat waktu, bekerja pun dengan bermalas-malasan.

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, yang dimana sebagian besar karyawan mengatakan bahwa perusahaan tidak konsisten dalam memberikan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Dan sekitar setengah dari jumlah karyawan juga pernah melanggar kedisiplinan yaitu dengan datang tidak tepat waktu. Selain itu karyawan juga mengalami penurunan motivasi dalam meningkatkan kinerja karena belum di terapkannya sistem *reward*.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengoptimalan Kinerja Melalui Reward dan Punishment (Studi Kasus Pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer)**”. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk 1). Mengetahui bagaimana sistem *reward* yang diterapkan di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* dan 2). Mengetahui bagaimana sistem *punishment* yang diterapkan di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer*.

## II. Kajian Teori

### Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siahaan et al., 2021).

Sedangkan menurut (Wijaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Nata et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Mangkunegara dalam (Heni et al., 2024) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan RIA pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### 3. Sikap Mental

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### Definisi Reward

*Reward* merupakan sesuatu yang disenangi dan digemari, yang diberikan kepada siapa saja yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan, atau bahkan mampu melibehinya. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak tergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Tentang bagaimana wujudnya, banyak ditentukan oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan (Widiyana, 2021).

Menurut Handoko dalam (Pratama et al., 2022) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

### Tujuan Reward

Menurut (Erwandi et al., 2022) tujuan dari pengelolaan sistem *reward* di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan.

Dalam konteks MSDM, manajemen *reward* tidak semata hanya pada pemberian *reward* dan insentif, misalnya upah dan gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut *reward* ekstrinsik. Namun hal yang tak kalah penting adalah *reward* intrinsik (non finansial) yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan.

### Bentuk-Bentuk Reward

*Reward* atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan (Erwandi et al., 2022), yaitu:

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya

3. *Reward* dalam bentuk *non financial*.

Penerimaan *reward* dalam bentuk *non finansial* ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

### Indikator Reward

Menurut Kadarisman dalam (Pratama et al., 2022) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.
2. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
3. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
4. Penghargaan Internasional adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
5. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

### Definisi Punishment

Perusahaan yang sudah memiliki penerapan sistem *reward* sudah pasti ada menerapkan sistem *punishment*. *Punishment* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang ditelakan kepada orang yang melanggar peraturan. Berikut adalah pengertian *punishment* menurut beberapa ahli.

Mangkunegara dalam (Astuti et al., 2022) mengemukakan bahwa:

"Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar"

### Tujuan Punishment

*Punishment* merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang *negative* dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* M.Ngalim Purwanto dalam (Anasofa, 2023), sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai)
2. Teori Perbaikan Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.

3. Teori Perlindungan Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan olehsi pelanggar.
4. Teori Ganti Rugi Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
5. Teori Menakut-nakuti Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

### Bentuk-Bentuk Punishment\

Menurut (Kadir et al., 2023) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan atau penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan pegawaiyang bersangkutan.

### Indikator Punishment

Menurut Rivai dalam (Wijaya, 2021) ada beberapa dimensi dan indikator dari *punishment*. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Pemotongan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis:
  - a. Pembebasan dari jabatan
  - b. Pemecatan/Pemutusan hubungan kerja.
  - c. Demosi

### III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan **Metode Kualitatif** dan **Studi Kasus**, di mana peneliti melakukan analisis mendalam tentang penerapan sistem Reward, Punishment, proses, dan kegiatan yang terjadi di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi terhadap informan yang mewakili populasi tertentu. Teknik sampling yang diterapkan adalah purposive sampling maka dipilih 3 orang informan yang menjadi subjek penelitian ini.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam hasil penelitian yang membahas mengenai Analisis Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* Dalam Pengoptimalan Kinerja Karyawan Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* dijabarkan sebagai berikut:

## 1. Sistem Penerapan *Reward* Pada Friskia Ala Ala *Wedding Organizer*

Penerapan *reward* kepada karyawan merupakan cara untuk memberikan stimulasi agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, tidak hanya itu pemberian *reward* juga guna untuk membuat karyawan semangat untuk berusaha memberikan yang terbaik agar dia mendapatkan *reward* yang mana telah disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* mempunyai kriteria dalam pemberian *reward* kepada karyawan, yaitu bekerja keras, bekerja jujur dan bekerja profesional. Serta untuk sistem *reward* yang diterapkan di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* ada 3 jenis, yaitu:

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji, bonus dan sejenisnya yang bersifat uang tunai.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tunjangan hari raya.

3. *Reward* dalam bentuk *non financial*.

Penerimaan *reward* dalam bentuk *non financial* ini seperti fasilitas kenyamanan bekerja. Seperti motor yang bisa dipakai untuk technical meeting, ada juga bonus dalam bentuk barang, ataupun traktiran makan, serta bonus wisata bersama setiap akhir tahun.

Tidak hanya fasilitas penunjang kenyamanan karyawan ada juga *reward* dalam bentuk barang, penghargaan kerja seperti pemberian piagam, mengadakan wisata bersama para karyawan, maupun mengadakan dineer bersama.

*Reward* mempunyai kontribusi lebih besar dari pada *Punishment* karena persepsi karyawan Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* tentang *Reward* adalah sesuatu yang baik sedangkan *Punishment* sebagai sesuatu yang buruk. Oleh karena itu karyawan akan lebih condong untuk memilih *Reward*. Hal tersebut telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bambang Nugroho bahwa *Reward* bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Tujuan utama dari pemberian *Reward* dan *Punishment* kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

## 2. Sistem Penerapan *Punishment* Pada Friskia Ala Ala *Wedding Organizer*

*Punishment* merupakan suatu cara untuk memberikan teguran atau peringatan atas segala tindakan yang telah dilakukan oleh karyawan yang sifatnya merugikan perusahaan. Adanya *punishment* di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* ini diharapkan dapat memberikan pelajaran agar tidak mengulangi kesalahan yang sama pada perusahaan, tidak hanya itu diterapkannya *punishment* guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut.

Sesuai dengan yang diungkapkan Indra kusuma bahwa pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

maka dari itu *Punishment* merupakan bentuk negatife, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi sistem *punishment* yang diterapkan di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* ada 3 jeni, yaitu:

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan pemberian gaji sampai dengan adanya permintaan maaf dari karyawan secara lisan.
3. Hukuman berat, dengan jenis: tidak diikutsertakannya karyawan dalam job job penting dan dalam kegiatan operasional.

Dengan adanya penerapan *punishment* ini memberikan dampak positif bagi perusahaan sebab dengan adanya *punishment* segala tindakan yang menyalahi aturan maka akan diberikan konsekuensinya, sejalan dengan teori absolut yang berisikan bahwa keadilan dari hukuman itu sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukan dan didukung juga oleh teori *relative* yang berisikan bahwa pemberian *punishment* bukanlah untuk pembalasan tetapi untuk mencari manfaat dari hukuman itu sendiri, semua dilakukan guna untuk mencapai visi dan misi Friskia Ala Ala *Wedding Organizer*.

## V. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai analisis pengoptimalan kinerja melalui *reward* dan *punishment* di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sistem *Reward* di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* bertujuan sebagai bentuk motivasi serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* mempunyai kriteria dalam pemberian *reward* kepada karyawan, yaitu bekerja keras, bekerja jujur dan bekerja profesional. Serta untuk sistem *reward* yang diterapkan di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* ada 3 jenis, yaitu:
  - a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai.  
Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji, bonus, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai.
  - b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan.  
Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tunjangan hari raya, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya
  - c. *Reward* dalam bentuk *non financial*.  
Penerimaan *reward* dalam bentuk *non financial* ini seperti fasilitas kenyamanan bekerja. Seperti motor yang bisa dipakai untuk technical meeting, ada juga bonus dalam bentuk barang, ataupun traktiran makan, serta bonus wisata bersama setiap akhir tahun.
2. Sistem *Punishment* di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* dilakukan langsung oleh owner dengan karyawan yang menerima *Punishment*, jadi sifatnya terbuka. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pemberian *punishment* di Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* ada 3 jenis berdasarkan kesalahan yang dibuat, yaitu:
  - a. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis. Hal ini yang sering sekali terjadi, datang kerja tidak tepat waktu.
  - b. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan pemberian gaji sampai dengan adanya permintaan maaf dari karyawan secara lisan. Contoh kesalahannya adalah klien mengajukan keluhan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan lalu klien memberikan ulasan buruk.

- c. Hukuman berat, dengan jenis: tidak diikutsertakannya karyawan dalam job job penting. Kesalahan yang merugikan pihak Friskia Ala Ala Wedding Organizer seperti kehilangan job, atau klien membatalkan bookingan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan:
  - a. Agar *reward* dan *punishment* dapat berjalan dengan baik, diharap Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* membuat penilaian secara berkala atas seluruh kinerja karyawan.
  - b. Perlunya diadakannya pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan baik kemampuan teknis, konseptual maupun interpersonal. Hal ini juga sebagai bentuk *reward* (penghargaan) yang diberikan oleh perusahaan berupa peningkatan keahlian.
  - c. Agar penerapan dan pemahaman tentang *reward* dan *punishment* lebih diperdalam dengan memperhatikan dampak hubungan manusia khususnya kecemburuan sosial yang dapat menimbulkan konflik dan perlunya sosialisasi untuk menyatukan persepsi seluruh karyawan Friskia Ala Ala *Wedding Organizer* tentang arah pencapaian tujuan perusahaan.
  - d. Perlu diterapkan manajemen perubahan dalam prosesnya untuk menghindari miss persepsi dan dampak buruk terhadap perusahaan seperti pembatalan kerjasama.

### Daftar Pustaka

- Anasofa, F. (2023). *ENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM TIRTA KENCANA JOMBANG)*. *THESIS*.
- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). *PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA LAUTAN TEDUH INTERNIAGA LAMPUNG*. *Jurnal Relawan Indonesia*, 05(01).
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 02(02).
- Erwandi, D., Sauri, S., & Hanafiah. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung* (Vol. 4).
- Fahreza, A. (2020). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG SAMARINDA*. 8(4), 336–344.
- Heni, W., Nizar, H., & Khaerul, H. (2024). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Di Kecamatan Sekotong*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 02(02).
- Kadir, A., Amin, K., & Nasrullah, A. (2023). *SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT UGT NUSANTARA CAPEM PEGANTENAN*. *Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 01(01).
- Maulidia, W. (2022). *DAMPAK ADANYA PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KEDISIPLIN KERJA KARYAWAN*. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 02.
- Nata, C., Firdausi, K., & Dermawan, I. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA* (Vol. 22). <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/>

- Pratama, A., Febryanto, M., Handayani, P., & Prabawati, W. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Siahaan, F., Rina, Nugroho, Ngajudin, Ciamas, S., & Elsera. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan*. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage|549>
- Widiyana, L. (2021). UPAYA MENINGKATKAN MINAT DAN HASIL BELAJAR MATEMATIKA MELALUI DISKUSI KELOMPOK DENGAN PEMBERIAN REWARD PADA PESERTA DIDIK KELAS XI IPS 2 SMA N 4 PEKANBARU. *Bedelau: Journal of Education and Learning*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.55748/bjel.v2i1.50>
- Wijaya, L. F. (2021). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.