

Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bandoeng Resto Cisarua

Analysis of the Implementation of Rewards and Punishments in Improving Employee Performance at Bandoeng Resto Cisarua

Isnaeny Noer Oktavia Hanif¹, Agus Alamsyah²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Isnaeny Noer Oktavia Hanif¹, email Isnaenynoe10121749@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 12/07/2025

Diterima: 12/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Reward, Punishment, Kinerja, Karyawan, Motivasi

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bandoeng Resto Cisarua. Dalam industri kuliner yang kompetitif, produktivitas dan kedisiplinan karyawan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Salah satu strategi yang digunakan oleh manajemen adalah dengan menerapkan sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment). Reward diberikan untuk mengapresiasi pencapaian karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sementara punishment diberikan untuk mendisiplinkan perilaku kerja yang tidak sesuai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward yang diterapkan berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun demikian, efektivitasnya masih tergantung pada konsistensi dan keadilan dalam pelaksanaannya. Sementara punishment dinilai efektif dalam meningkatkan kedisiplinan apabila diberikan secara bertahap dan komunikatif. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan strategis bagi manajemen restoran dalam merancang kebijakan reward dan punishment yang berorientasi pada keadilan, transparansi, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the implementation of reward and punishment in improving employee performance at Bandoeng Resto Cisarua. In the competitive culinary industry, employee productivity and discipline are key factors in maintaining service quality and customer satisfaction. One of the strategies used by management is to apply a reward and punishment system. Rewards are given to appreciate employee achievements, both in financial and non-financial forms. Meanwhile, punishments are applied to discipline inappropriate work behavior. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. The results indicate that the reward system positively impacts employee motivation. However, its effectiveness still depends on consistency and fairness in implementation. Punishments are considered effective in improving discipline when given gradually and communicatively. The implications of this research provide strategic insights for restaurant management in designing reward and punishment policies oriented towards justice, transparency, and continuous performance improvement.

Keywords:

Reward, Punishment, Performance, Employee, Motivation

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, khususnya di sektor kuliner, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan kelangsungan usaha. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh tingkat motivasi dan kedisiplinan kerja. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia melalui sistem penghargaan dan pengendalian perilaku kerja (M, 2020). Bandoeng Resto Cisarua, sebagai rumah makan yang menyajikan masakan khas Sunda, menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi pelayanan dan kepuasan pelanggan. Untuk menjawab tantangan tersebut, manajemen menerapkan sistem reward dan punishment sebagai strategi peningkatan produktivitas kerja. Sistem reward bertujuan memberikan penguatan positif terhadap perilaku kerja yang sesuai.

Selain itu, teori Self-Determination Theory dari Deci dan Ryan (2000) juga menyatakan bahwa penghargaan eksternal yang tepat dapat mendorong motivasi intrinsik individu, terutama jika penghargaan tersebut mendukung kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Di sisi lain, punishment digunakan sebagai bentuk kontrol terhadap pelanggaran kerja. Robbins dan Judge (2022) dalam *Organizational Behavior* menyebutkan bahwa sistem disiplin yang adil dan konsisten dapat meningkatkan perilaku kerja yang sesuai serta mengurangi pelanggaran.

Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan kendala seperti ketidaksesuaian pemberian reward, ketidakadilan dalam pemberian punishment, hingga kurangnya transparansi dalam pelaksanaannya. Hal ini sejalan dengan temuan Herzberg dalam teori Two-Factor Theory, bahwa ketidakpuasan kerja seringkali disebabkan oleh aspek kebijakan manajemen dan hubungan antar manusia yang kurang baik (Herzberg, 2008).

Ketidakseimbangan dalam sistem reward dan punishment dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam mengenai efektivitas penerapan sistem reward dan punishment di Bandoeng Resto Cisarua, agar strategi tersebut benar-benar dapat mendorong kinerja optimal yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui penerapan reward di Bandoeng Resto Cisarua, (2) Mengetahui penerapan punishment di Bandoeng Resto Cisarua, dan (3) Mengetahui bagaimana reward dan punishment berdampak terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Teori

Reward merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Menurut Robbins & Judge (2013), reward dapat berupa gaji, insentif, promosi, hingga pengakuan non-finansial. Reward diklasifikasikan menjadi intrinsik dan ekstrinsik. Reward yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas. Punishment merupakan konsekuensi atas pelanggaran atau kegagalan memenuhi standar kerja. Rivai (2009) membagi punishment menjadi ringan, sedang, dan berat. Punishment yang diterapkan dengan adil dan sesuai konteks dapat meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi pelanggaran.

Kinerja karyawan diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Suparmi et al., 2019). Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, kepemimpinan, tim kerja, sistem, dan konteks lingkungan kerja (Wibowo, 2014).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan konstruktivisme. Objek penelitian adalah karyawan dan manajemen Bandoeng Resto Cisarua. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian dilakukan pada periode Desember 2024 hingga Maret 2025.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sistem reward berupa gaji, tunjangan, insentif harian, dan pujian diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Namun, pelaksanaannya belum konsisten dan kurang transparan, sehingga beberapa karyawan merasa belum mendapatkan penghargaan yang adil. Sistem

punishment mencakup teguran lisan, surat peringatan, hingga pemotongan bonus. Punishment dinilai efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, terutama karena diberikan secara bertahap dan proporsional.

Kinerja karyawan terlihat meningkat dengan adanya sistem tersebut, namun dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Dibutuhkan perbaikan dalam komunikasi, pelatihan, dan kejelasan sistem penghargaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.



Gambar 1. Objek Penelitian RM Bandoeng Resto Cisarua

5. Penutup

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem reward dan punishment berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Bandoeng Resto Cisarua. Reward berdampak positif terhadap semangat kerja, sedangkan punishment efektif dalam menjaga kedisiplinan. Namun, efektivitas sistem ini bergantung pada keadilan, konsistensi, dan komunikasi yang baik.

Saran dari penelitian ini adalah agar manajemen Bandoeng Resto memperjelas kriteria pemberian reward dan punishment, meningkatkan transparansi, serta memberikan pelatihan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen Bandoeng Resto Cisarua atas dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, dan juga kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, serta kepada kedua orang tua yang senantiasa selalu memberikan doa terbaiknya kepada saya. Saya ucapkan juga terimakasih kepada teman saya arkan naufal yang telah membantu secara langsung dalam keberlangsungan penelitian ini.

7. Referensi

- Armstrong, M. (2020) – Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000) – Self-Determination Theory
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022) – Organizational Behavior
- Herzberg, F. (2008) – Two-Factor Theory (Motivator-Hygiene Theory)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. Pearson.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Suparmi, dkk. (2019). Kinerja dan Produktivitas. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali Pers.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta.