

Analisis Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Outdoor Priority di Kota Cimahi

Analysis of Rewards and Punishments in Improving Employee Work Motivation at Outdoor Priority in Cimahi City

Vina Setianingsih¹, Vesti Nadari Artisti²

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

Narahubung: Vina Setianingsih¹, email: vina10121724@digitechuniversity.ac.id,

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 16/07/2025

Diterima: 17/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Reward, Punishment, Motivasi Kerja.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem reward dan punishment diterapkan di perusahaan Outdoor Priority, serta sejauh mana keduanya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada Owner Outdoor Priority merasa bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan tidak berada pada tingkat yang optimal. Hal ini terlihat dari penurunan semangat kerja, ketidakstabilan produktivitas, serta kurangnya inisiatif dari sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap tiga informan dari divisi operasional, produksi, dan admin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward yang diterapkan meliputi pemberian gaji sesuai beban kerja, bonus berdasarkan kinerja, tunjangan hari raya, kemudahan cuti, serta penghargaan secara psikologis dan sosial. Sementara itu, sistem punishment bersifat informal, seperti teguran lisan, tanpa adanya sanksi administratif tertulis atau pemotongan gaji. Reward terbukti menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan punishment berfungsi sebagai alat kontrol kedisiplinan. Kombinasi keduanya memberikan dampak positif pada motivasi dan loyalitas karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang mengedepankan nilai kekeluargaan dan keterlibatan personal.

A B S T R A C T

This study aims to determine how the reward and punishment systems are implemented at Outdoor Priority, and to what extent they improve employee motivation. The background of this study is based on the owner of Outdoor Priority's perception that employee motivation in the company is not at an optimal level. This is evident in the decline in work morale, unstable productivity, and a lack of initiative from some employees in completing tasks. The research method used is a qualitative method with data collection techniques through interviews with three informants from the operational, production, and administration divisions. The results show that the implemented reward system includes the provision of salaries according to workload, bonuses based on performance, holiday allowances, easy leave, and psychological and social recognition. However, there is the possibility of implementing delays in promotions and layoffs as a final measure for serious violations. Rewards have proven to be a major driving factor in improving employee morale, while punishment serves as a disciplinary control tool. The combination of the two has a positive impact on employee motivation and loyalty, especially in a work environment that prioritizes family values and personal involvement.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

Keywords:

Reward, Punishment, Work 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.v1i8>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keberhasilan dan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil optimal, perusahaan perlu menjalankan program yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Mata, 2023) motivasi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dengan demikian, motivasi merupakan elemen krusial yang harus dimiliki oleh setiap karyawan guna memastikan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan menerapkan sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment). Menurut (Fadilah, 2023), reward dan punishment merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Ketika motivasi karyawan meningkat, mereka cenderung memberikan performa kerja yang optimal, yang pada gilirannya mendukung pencapaian target perusahaan serta memperkuat citra positif organisasi di mata publik atau pasar. Sistem reward yang tepat dapat menjadi bentuk penghargaan atas kinerja baik, sedangkan punishment berfungsi sebagai pengendalian terhadap pelanggaran aturan, sehingga keduanya berperan dalam membentuk disiplin dan semangat kerja.

Outdoor Priority merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tenda berkualitas tinggi untuk berbagai kebutuhan, mulai dari kegiatan outdoor hingga acara komersial. Perusahaan ini berkomitmen untuk menghasilkan produk yang inovatif dan sesuai tren pasar. Dalam menjalankan operasionalnya, Outdoor Priority sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terampil dan berdedikasi. Seperti yang dijelaskan oleh (Nurhaliza, 2021) Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kontribusi dan peran aktif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pemilik perusahaan, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan di Outdoor Priority belum berada pada tingkat yang optimal. Beberapa permasalahan yang muncul di antaranya adalah penurunan semangat kerja, ketidakstabilan produktivitas, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Aspek ini perlu mendapat perhatian khusus karena secara langsung memengaruhi mutu produk, efisiensi dalam proses produksi, serta tingkat daya saing perusahaan di pasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem reward, untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem punishment, serta menganalisis sistem reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Outdoor Priority Kota Cimahi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kebijakan perusahaan dan tingkat motivasi kerja karyawan. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai landasar dalam merekomendasikan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

2. Kajian Teori

Reward

Menurut Sunarto, dkk (2017) dalam (Aprelia, 2024), reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional.

Menurut (Lalisang, 2020) Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian atau tindakan yang dilakukan. Pemberian reward mencerminkan ungkapan terima kasih dan kepedulian terhadap upaya yang telah diberikan. Dalam konteks manajemen, reward berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Amirudin, 2020) reward (ganjaran) tidak hanya berfungsi sebagai alat pendidikan yang bersifat represif namun tetap menyenangkan, tetapi juga berperan sebagai pemicu motivasi bagi individu untuk meningkatkan semangat serta kualitas dalam proses belajar.

Indikator Reward

Sedangkan menurut Sunarto dkk. (2017) dalam (Aprelia, 2024) menyatakan indikator yang mempengaruhi reward antara lain yaitu :

1. Gaji
2. Bonus dan insentif
3. Kesejahteraan

4. Pengembangan karir
5. Penghargaan psikologis dan social

Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Dalam penelitiannya (AR, 2021) menyatakan faktor yang mempengaruhi reward menurut adalah:

1. Dalam penelitiannya (AR, 2021) menyatakan faktor yang mempengaruhi reward menurut adalah:
2. Melakukan analisis pekerjaan, yang meliputi penyusunan deskripsi jabatan, uraian tugas, dan standar pekerjaan yang ada dalam instansi.
3. Melakukan penilaian pekerjaan dengan mempertimbangkan keadilan internal. Penilaian ini bertujuan untuk menyusun peringkat pekerjaan, menetapkan nilai untuk setiap pekerjaan, serta membandingkannya dengan pekerjaan lain dalam instansi.
4. Melakukan survei terhadap berbagai sistem penghargaan yang diterapkan di instansi untuk mendapatkan informasi terkait keadilan eksternal.
5. Menetapkan "nilai" setiap pekerjaan dengan membandingkannya dengan "nilai" pekerjaan sejenis di tempat lain. Langkah ini dilakukan dengan membandingkan nilai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasar kerja.

Punishment

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) dalam (Aprelia, 2024) Punishment merupakan bentuk tindakan atau teguran yang diberikan sebagai respons atas pelanggaran yang dilakukan, dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku serta menjaga agar peraturan yang berlaku tetap dihormati. Pemberian hukuman diyakini dapat menyadarkan individu atas kesalahan yang telah diperbuat, sehingga mendorong mereka untuk bersikap lebih hati-hati dalam bertindak di masa mendatang.

Menurut (Purnomo, 2021) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa Dalam lingkungan kerja, punishment merupakan tindakan yang diberlakukan untuk menegakkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Berbagai bentuk pelanggaran, seperti keterlambatan masuk kerja, lambat kembali dari waktu istirahat, berbicara saat mengoperasikan mesin, atau ketidakhadiran tanpa keterangan selama beberapa hari, dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk menjatuhkan sanksi sebagai bentuk upaya penegakan disiplin kerja.

Indikator Punishment

Menurut Suparmi & Septiawan (2019) dalam penelitian (Aprelia, 2024) terdapat lima indikator utama yang memengaruhi penerapan punishment, yaitu:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Penurunan gaji
4. Tertundanya kenaikan pangkat
5. PHK karyawan

Faktor Yang Mempengaruhi Punishment

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) dalam jurnal penelitian (Prof. Dr. Hazairin, 2023) faktor yang mempengaruhi Punishment adalah :

1. Karyawan hadir melebihi waktu yang telah ditentukan tanpa memberikan pemberitahuan sebelumnya.
2. Meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.
3. Tidak menghadiri kerja selama tiga hari atau lebih tanpa izin, baik secara lisan maupun tertulis.
4. Memanfaatkan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Hubungan Reward and Punishment

Dalam penelitian (Wibisono, 2023) menyatakan bahwa reward dan punishment adalah suatu alat ukur suatu perusahaan Dalam proses pemberdayaan sumber daya manusia manusia agar meningkat dan memiliki performa bagus. Dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan agar perusahaan menilai dengan layak dan adil kepada setiap karyawan nya.

Sedangkan menurut (Christie, 2022) reward dan punishment merupakan strategi untuk membangun keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat mengembangkan, mengidentifikasi, serta mengukur kinerja karyawan, sekaligus menyelaraskan tujuan pribadi karyawan dengan tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan.

Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain meliputi kebutuhan untuk memenuhi aspek kehidupan sehari-hari (kebutuhan hidup), keinginan akan jaminan dan perencanaan masa depan (kebutuhan masa depan), dorongan untuk dihargai dan dihormati (kebutuhan harga diri), serta kebutuhan akan pengakuan atas pencapaian dan prestasi dalam pekerjaan (kebutuhan pengakuan prestasi kerja).

Motivasi atau semangat kerja memegang peran penting dalam menjalankan tugas. Dengan adanya semangat kerja, karyawan cenderung lebih bertanggung jawab, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Sikap-sikap tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja (Fajri, 2021).

Menurut (Azwar, 2022) dalam jurnal penelitiannya memaparkan bahwa Motivasi merupakan sarana atau metode untuk membangkitkan keinginan atau minat dalam melakukan suatu tindakan yang dianggap memiliki manfaat, baik untuk kepentingan pribadi maupun bagi orang lain.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Motivasi Kerja meliputi :

1. Kebutuhan hidup
2. Kebutuhan masa depan
3. Kebutuhan harga diri
4. Pengakuan prestasi kerja

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Kasman, 2021) Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan atasan, kondisi lingkungan kerja, tingkat kompetensi, tuntutan perkembangan organisasi, serta upaya pembinaan karir. Sementara itu, faktor internal meliputi kapasitas atau kemampuan kerja individu, semangat dan etos kerja, rasa tanggung jawab, solidaritas dalam tim, serta pencapaian prestasi dan tingkat produktivitas karyawan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan mendeskripsikan temuan dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang disesuaikan dengan konteks alami di lapangan. Penelitian dilakukan melalui observasi langsung di lokasi serta wawancara tatap muka dengan pemilik dan karyawan perusahaan, guna memperoleh pemahaman yang mendalam terkait permasalahan yang diteliti.

Gambaran Objek Penelitian

Outdoor Priority merupakan produsen tenda berlokasi di Cimahi yang menyediakan perlengkapan outdoor, pengadaan tenda besar dan kecil yang beralamat di Jl. Sindang Sari Bar. No.20, Melong, Kec. Cimahi Sel., Kota Cimahi, Jawa Barat 40535. Pemilik Outdoor Priority bernama Bapak Asep. Beliau mulai merintis sejak tahun 2013, namun sejak 2018 beliau sudah memiliki tempat usaha sendiri. Awal berdiri Outdoor Priority ini karena pemilik sebelumnya bekerja di bagian tenda glamping dan menemukan jati diri dibidang tersebut, Juga memiliki keahlian yang mumpuni untuk mempelajari proses demi proses pembuatannya. Pemilik memberanikan diri untuk membuat Brand sendiri. Dengan tujuan membuat karya lewat berbagai design tenda / glamping yang dibuat olehnya. Dengan melihat profit yang sangat menguntungkan walaupun semua dibuat senidiri. Selain itu juga memiliki tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang, yang semuanya merupakan karyawan tetap. Ketiga informan berasal dari divisi yang berbeda, yaitu 1 orang dari divisi operasional, 1 orang dari divisi produksi, dan

1 orang dari divisi administrasi. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memperoleh pandangan yang beragam berdasarkan fungsi dan tanggung jawab masing-masing divisi dalam perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat tahapan utama, yaitu:

1. Pengumpulan Data (Data Collection)
Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, serta dokumentasi, atau kombinasi dari ketiganya. Dalam tahap ini, peneliti menjelajahi secara menyeluruh objek penelitian untuk memperoleh data yang kaya dan bervariasi, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Reduksi Data (Data Reduction)
Reduksi data adalah proses penyederhanaan dan pemilihan data yang telah diperoleh dari lapangan. Proses ini membutuhkan ketelitian, wawasan yang luas, serta kemampuan analisis yang mendalam. Data yang jumlahnya besar diseleksi dengan mencatat hal-hal penting, merangkum informasi utama, dan memfokuskan perhatian pada aspek-aspek yang relevan. Tujuannya adalah untuk menemukan pola, tema, serta hubungan yang signifikan dalam data.
3. Penyajian Data (Data Display)
Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif, seperti uraian naratif, bagan, diagram alur (flowchart), atau bentuk visual lainnya. Penyajian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam memahami keseluruhan data dan menarik kesimpulan yang logis.
4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)
Kesimpulan awal yang ditarik bersifat sementara dan akan diuji kembali seiring dengan ditemukannya bukti-bukti tambahan. Verifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diperoleh benar-benar didukung oleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pendekatan kualitatif, yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti melalui pengumpulan data secara langsung kepada seluruh informan Outdoor Priority di Kota Cimahi. Dalam pengumpulan data ini peneliti merancang dengan sangat sistematis dan terencana, dengan memfokuskan kepada inti penelitian yaitu reward and punishment dan motivasi kerja agar informasi yang didapatkan relevan dengan informan dengan melibatkan 4 orang karyawan.

Melalui wawancara yang telah dilakukan, peneliti menggali pengalaman, pandangan, serta persepsi karyawan terhadap bentuk penghargaan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan. Observasi lapangan turut memperkuat pemahaman mengenai pola interaksi kerja, kedisiplinan, serta respon karyawan terhadap kebijakan internal yang berlaku. Pemilihan informan juga dilakukan secara mendalam dengan mempertimbangkan keterlibatan informan secara langsung, sehingga informasi yang diperoleh lebih relevan. Berikut adalah gambar yang memuat profil masing-masing informan dalam penelitian ini:

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Ahmad	41	Laki-Laki	Produksi
2.	Dani	42	Laki-Laki	<u>Oprasional</u>
3.	Deni Ahmad	27	Laki-Laki	Admin

Gambar 1. Profil Masing-masing Informan

Untuk penelitian ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada seluruh informan mengenai reward yang mencakup indikator gaji, bonus dan insentif, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social. Selain itu peneliti mengajukan pertanyaan mengenai punishment yang mencakup indikator teguran lisan, teguran tertulis, penurunan gaji, tertundanya kenaikan pangkat, dan PHK karyawan. Terakhir peneliti mengajukan pertanyaan mengenai motivasi kerja yang mencakup indikator sebagai berikut kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, pengakuan prestasi kerja

Reward

Gaji

Berdasarkan hasil wawancara, secara umum para informan menyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang mereka laksanakan. Sebagian besar informan mengungkapkan kepuasan terhadap gaji yang diterima, karena dianggap sepadan dengan tugas harian dan durasi jam kerja yang dijalani. Salah satu informan bahkan menyatakan bahwa meskipun terkadang beban kerja meningkat, mereka tetap merasa senang karena kerja keras yang dilakukan mendapat apresiasi dalam bentuk gaji yang memadai. Selain itu, ada pula pandangan bahwa gaji yang diterima bersifat relevan karena akan meningkat jika kinerja juga meningkat, menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem kompensasi berbasis kontribusi atau hasil kerja. Dengan demikian, gaji di Outdoor Priority berfungsi tidak hanya sebagai imbalan dasar, tetapi juga sebagai alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya.

Bonus dan Insentif

Dari hasil wawancara mendalam mengenai bonus dan insentif, terlihat bahwa perusahaan memberikan penghargaan tambahan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif yang didasarkan pada performa kerja dan volume pekerjaan. Beberapa informan menyebutkan bahwa mereka mendapatkan bonus ketika jumlah pesanan meningkat atau ketika mereka menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu, terdapat sistem bonus tahunan yang diberikan secara rutin, serta bonus bulanan yang bersifat kondisional berdasarkan pencapaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengakui dan menghargai upaya ekstra dari karyawannya melalui sistem reward berbasis kinerja. Pemberian bonus dan insentif tidak hanya berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja, tetapi juga menjadi dorongan tambahan yang memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan yang disediakan oleh Outdoor Priority dinilai cukup memadai oleh para informan. Mereka menyebutkan bahwa tunjangan hari raya dan kemudahan dalam pengajuan cuti menjadi salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Pendekatan yang digunakan oleh manajemen, khususnya pemilik perusahaan, cenderung bersifat kekeluargaan dan penuh pengertian, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Meskipun perusahaan tidak menyediakan semua fasilitas seperti yang ada di perusahaan besar, para informan merasa dihargai dan diperhatikan terutama saat menghadapi kebutuhan mendesak. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya dilihat dari bentuk fasilitas formal, tetapi juga dari kepedulian manajemen terhadap kebutuhan dan kondisi pribadi karyawan, yang menciptakan rasa aman dan loyalitas dalam bekerja.

Pengembangan Karir

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan menyediakan peluang kenaikan jabatan berdasarkan kinerja. Terdapat pelatihan yang diberikan, baik untuk hal-hal baru maupun bagi karyawan baru, yang menunjukkan adanya komitmen perusahaan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa Outdoor Priority mendukung pengembangan karir karyawan baik secara formal (pelatihan dan promosi) maupun informal (ruang berekspres), sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan profesi dan kreativitas.

Penghargaan Psikologis dan Social

Penghargaan psikologis dan sosial yang diterima oleh karyawan di Outdoor Priority tampaknya cukup tinggi. Berdasarkan pernyataan para informan, terlihat bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini sangat menjunjung

tinggi nilai kekeluargaan, saling menghargai, dan sopan santun. Budaya saling tolong-menolong dan keterbukaan terhadap ide serta kontribusi dari karyawan sangat dijaga dan dihargai. Bahkan, ada informan yang menyatakan bahwa ide yang mereka sampaikan mendapat apresiasi langsung dari pemilik perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak hanya bersifat material, tetapi juga diberikan dalam bentuk pengakuan, pujian, dan perlakuan yang penuh empati dari atasan maupun rekan kerja. Dengan adanya penghargaan psikologis dan sosial ini, karyawan merasa lebih termotivasi dan nyaman.

Punishment

Teguran Lisan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa teguran lisan merupakan bentuk punishment yang paling umum diterapkan di Outdoor Priority. Seluruh informan menyatakan pernah menerima teguran lisan akibat melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Namun, teguran tersebut disampaikan dengan cara yang baik dan disertai arahan untuk memperbaiki kesalahan, bukan dengan nada marah atau menjatuhkan. Informan menerima dengan baik terhadap bentuk teguran ini, karena mereka merasa teguran tersebut membantu mereka belajar dan memperbaiki diri.

Teguran Tertulis

Berdasarkan keterangan dari ketiga informan, teguran tertulis tidak diterapkan di perusahaan ini. Mereka menjelaskan bahwa perusahaan lebih mengutamakan komunikasi langsung dan informal melalui teguran lisan. Teguran lisan dianggap sudah cukup untuk menyadarkan karyawan akan kesalahan mereka dan mendorong perbaikan. Tidak adanya teguran tertulis menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan pendekatan kekeluargaan dan kepercayaan, serta berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman. Meskipun begitu, perlu dicatat bahwa tidak adanya dokumentasi tertulis dapat menjadi kendala jika kesalahan dilakukan berulang kali, karena tidak ada catatan formal yang dapat dijadikan dasar untuk tindakan lanjut.

Penurunan Gaji

Para informan secara umum tidak mengalami penurunan gaji sebagai bentuk hukuman. Bahkan, mereka menyatakan bahwa perusahaan tidak menerapkan sistem pemotongan gaji, dan lebih mengandalkan teguran serta pembinaan sebagai bentuk kedisiplinan. Informan lainnya menekankan bahwa pemotongan gaji dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prinsip untuk tidak langsung memberikan punishment berat tanpa upaya pembinaan, dan lebih memilih metode yang mendorong perbaikan secara etika.

Tertundanya Kenaikan Pangkat

Ketiga informan setuju bahwa penundaan kenaikan pangkat merupakan langkah yang cukup efektif untuk memperbaiki kinerja atau perilaku karyawan, selama dilakukan dengan jelas dan adil. Jika terjadi penundaan karena performa buruk, maka karyawan perlu diberi kesempatan, bimbingan, dan pembinaan untuk memperbaiki diri. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki pemahaman yang matang mengenai hubungan antara kinerja dan perkembangan karier, serta menerima bentuk punishment ini sebagai bentuk evaluasi yang wajar jika dilakukan secara jelas dan adil.

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karyawan

PHK dipandang oleh para informan sebagai tindakan terakhir yang adil dan dapat diterima, apabila seluruh tahapan peringatan dan teguran tidak menghasilkan perubahan. Salah satu informan menyebutkan bahwa PHK dapat dipertimbangkan jika kesalahan sudah terlalu berat. Secara umum, mereka memahami bahwa PHK adalah bentuk punishment paling serius yang diperlukan untuk menjaga ketertiban dan kelancaran operasional perusahaan. Sikap para informan terhadap PHK menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran akan pentingnya tanggung jawab kerja dan kedisiplinan, serta memahami bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensinya.

Motivasi Kerja

Kebutuhan Hidup

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penghasilan dari pekerjaan di Outdoor Priority berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarga. Seluruh informan menyatakan bahwa gaji digunakan

untuk kebutuhan rumah tangga, pendidikan anak, dan biaya hidup harian. Meski ada keterbatasan, mereka merasa cukup dan bersyukur. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara langsung mempengaruhi motivasi kerja, karena karyawan merasa terbantu dalam mencukupi kebutuhan dasarnya.

Kebutuhan Masa Depan

Ketika ditanya tentang harapan terhadap masa depan karier mereka di perusahaan, semua informan mengungkapkan adanya keinginan untuk mengalami peningkatan dalam hal posisi dan penghasilan. Hal ini menunjukkan bahwa informan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga memiliki harapan terhadap jenjang karier dan peningkatan kesejahteraan di masa depan.

Kebutuhan Harga Diri

Ketiga informan sepakat bahwa penghargaan dari atasan dan rekan kerja memiliki dampak besar terhadap semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja yang saling menghargai tidak hanya memperkuat hubungan antar rekan kerja, tetapi juga membuat tugas-tugas menjadi terasa lebih ringan dan menyenangkan. Hasil ini mempertegas bahwa pengakuan sosial dan penghargaan moral adalah kebutuhan penting. Ketika karyawan merasa dihormati dan perannya diakui, maka harga diri mereka meningkat dan berkontribusi langsung terhadap motivasi kerja.

Pengakuan Prestasi Kerja

Dalam hal pengakuan terhadap prestasi kerja, semua informan menyatakan bahwa mereka merasakan adanya apresiasi langsung dari pimpinan perusahaan terhadap hasil kerja mereka. Salah satu informan menyebut bahwa ia sering mendapat ucapan langsung dari pemilik perusahaan, yang membuatnya merasa dihargai. Sementara itu, informan ketiga menyatakan bahwa apresiasi terhadap hasil karyanya di bidang konten memberikan dorongan semangat tersendiri. Meski sederhana, bentuk penghargaan ini meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, serta memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan.

Pembahasan Penelitian

Sistem Reward di Outdoor Priority

Secara keseluruhan, sistem reward di Outdoor Priority telah berhasil menciptakan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial. Sistem kerja yang menjunjung kekeluargaan ini menghasilkan lingkungan kerja yang produktif sekaligus nyaman. Beberapa area seperti kelengkapan fasilitas kesejahteraan mungkin masih dapat ditingkatkan, namun secara umum sistem yang ada telah efektif memenuhi fungsi dasarnya sebagai alat motivasi dan retensi karyawan. Keberhasilan ini tidak lepas dari budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan dan apresiasi terhadap kontribusi individu.

Sistem Punishment di Outdoor Priority

Secara keseluruhan, sistem punishment di Outdoor Priority lebih menekankan pada pendekatan manusiawi dan edukatif. Perusahaan memilih membina daripada menghukum keras, dengan tetap mempertahankan standar disiplin yang jelas. Sistem ini berhasil menciptakan keseimbangan antara menegakkan aturan dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Sistem Reward and Punishment Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Outdoor Priority

Secara keseluruhan, kombinasi sistem reward yang memadai dan punishment yang edukatif telah menciptakan keseimbangan yang sehat dalam lingkungan kerja. Karyawan termotivasi bukan hanya karena takut akan hukuman, tetapi lebih karena ingin meraih penghargaan dan pengakuan. Pendekatan humanis yang dijalankan perusahaan, ditambah dengan budaya kekeluargaan yang kuat, menjadikan sistem ini efektif dalam mempertahankan semangat kerja karyawan sekaligus menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Hasilnya tercermin dari sikap karyawan yang bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga menunjukkan keinginan untuk tumbuh dan berkembang bersama perusahaan. Motivasi mereka bersifat jangka panjang karena melihat pekerjaan ini sebagai bagian dari pengembangan diri dan karir, bukan sekadar sumber penghasilan sesaat. Ini membuktikan bahwa sistem reward dan punishment di Outdoor Priority telah berhasil menciptakan ekosistem kerja yang mendorong produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data mengenai “Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Outdoor Priority Di Kota Cimahi” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian reward di Outdoor Priority baik berupa gaji yang layak, bonus kinerja, maupun penghargaan non-materi seperti pujian dan penghargaan sosial terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan merasa dihargai dan memiliki dorongan lebih untuk bekerja maksimal.
2. Meskipun punishment yang diterapkan masih bersifat informal, seperti teguran lisan, namun hal ini tetap berperan penting dalam menjaga kedisiplinan kerja. Teguran dilakukan secara humanis dan tidak menjatuhkan, sehingga tetap diterima positif oleh karyawan.
3. Kombinasi antara reward dan punishment yang diterapkan perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Reward menjadi motivator utama, sementara punishment berperan sebagai pengingat untuk menjaga kedisiplinan. Motivasi karyawan meningkat karena merasa diperhatikan dan diarahkan. Sistem ini juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Selain penghargaan finansial, perusahaan bisa menambahkan reward dalam bentuk pelatihan, pengembangan skill, atau kesempatan mengikuti event profesional sebagai bentuk motivasi jangka panjang.
2. Suasana kekeluargaan yang sudah terbangun sangat baik sebaiknya tetap dipertahankan, namun dibarengi dengan peningkatan profesionalitas, agar sistem manajemen SDM semakin optimal.
3. Perusahaan disarankan membuat aturan tertulis terkait punishment agar setiap tindakan memiliki acuan yang adil dan transparan, serta mencegah terjadinya perlakuan tidak konsisten antar karyawan.

6. Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi berharga atas terselenggaranya kegiatan riset ilmiah manajemen ini:

1. Dr. Supriyadi, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Teknologi Digital.
2. Bapak Riyan Hadithya, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Vesti Nadari Artisti, S.Psi., M.M., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Manajemen dan seluruh karyawan Perusahaan Outdoor Priority di Kota Cimahi, yang telah membuka pintu seluas-luasnya bagi penulis untuk melakukan observasi dan pengumpulan data. Bantuan berupa informasi yang akurat dan kerja sama yang diberikan sangat membantu dalam memperkaya analisis dan pemahaman penulis terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.
4. Keluarga tercinta, terutama orang tua penulis, yang selalu menjadi sumber kekuatan, dukungan, dan inspirasi. Doa, perhatian, serta kasih sayang mereka tidak pernah putus menyertai setiap langkah yang penulis tempuh, termasuk dalam penyelesaian penelitian ini.
5. Almarhumah ibu tercinta, yang telah mendidik, membesarkan, dan memberikan cinta tanpa syarat sepanjang hidupnya. Meskipun Ibu telah berpulang dalam proses pengerjaan penelitian ilmiah ini, semangat, doa, dan nilai-nilai hidup yang Ibu tanamkan tetap menjadi cahaya yang membimbing setiap langkah penulis. Kepergianmu meninggalkan duka yang mendalam, namun juga menumbuhkan tekad dan kekuatan dalam diri penulis untuk menyelesaikan perjuangan ini sebagai bentuk baktiku padamu. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai salah satu bukti cinta dan penghormatan untukmu. Semoga Allah SWT memberikan tempat terbaik di sisi-Nya dan mengampuni segala khilafmu.
6. Irgy Luthfiansyah Rachmat, Terima kasih atas setiap doa, dukungan, kesabaran, dan cinta yang tulus yang selalu kau berikan di setiap langkah perjalanan ini. Dalam setiap rasa lelah dan keraguan, kehadiranmu menjadi penguat dan penyemangat yang tak ternilai. Terima kasih telah menjadi tempat bersandar di saat penulis merasa letih, dan tak pernah lelah mengingatkan untuk terus maju. Kebersamaan, pengertian, dan perhatianmu telah menjadi bagian penting dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Rekan-rekan seperjuangan dan sahabat-sahabat penulis, yang senantiasa memberikan semangat, masukan, serta berbagi pengalaman dan pengetahuan selama proses penyusunan penelitian ini berlangsung. Diskusi-diskusi sederhana namun bermakna bersama kalian menjadi bagian penting dalam membentuk cara berpikir penulis.
8. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Segala bentuk dukungan, masukan, dan bantuan yang diberikan sangat berarti dan berkontribusi besar terhadap kelancaran proses penelitian ini.
- 9.

7. Referensi

- Amirudin. (2020). PENGARUH METODE REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA BIDANG STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (Studi Kasus Di SDIT Tahfizh Qur'an Al-Jabar Karawang). *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education*, 142.
- Aprelia, D. (2024). engaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya . *Manajemen* , 35.
- AR, M. Y. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset (JSR)*, 900.
- Azwar, M. R. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERSONEL SATLANTAS POLRES LOMBOK TENGAH. *Economic, Accounting, Management and Business*, 252.
- Christie, O. B. (2022). ANALISIS SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN DENGAN STUDI KASUS PADA PT XYZ. *Journal of Human Resource* , 105.
- Fadilah, N. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Jurnal Ekonomi & Manajemen . Universitas Bina Sarana Informatika,*, 138.
- Fajri, C. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION Economic, Accounting, Management and Business*, 218.
- Kasman, P. S. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu sosial (JMPIS)*, 693.
- Lalisang, I. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG. *Jurnal EMBA*, 680.
- Mata, M. A. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ERAFONE ARTHA RETAILINDO MAKASSAR. *Sibatik journal*, 856.
- Nurhaliza, I. (2021). PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN ID EXPRESS KOTA BANJARMASIN. *eprints.uniska-bjm*, 2.
- Prof. Dr. Hazairin, S. (2023). Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal JEMAK-BD* , 102.
- Purnomo, S. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT DWIDA JAYA TAMA . *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 541.
- Wibisono, H. (2023). Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal Bisnismen: Riset*, 29.