JNMPSDM
JURNAL NASIONAL MANAJEMEN PEMASARAN & SDM

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 3, No. 1, Maret 2022

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang

Octario

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

Jln. Jenderal Sudirman No. 629 Km 4, palembang

Email: octario36@gmail.com

Abstract

The way that can be done to improve the performance of employees is to provide rewards when employees can achieve their goals and sanctions (punishments) when employees are negligent in their work. This study aims to analyze the effects of reward and punishment on employees' performance at PT Matahari Department Store 338 Palembang. A total of 133 samples was determined deploying the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and observations. This study applied multiple linear regression to analyze the data. The results of the investigation show that each reward and punishment has no significant effect on employees'performance. Likewise, simultaneously reward and punishment have no significant effect on employees'performance. This empirical evidence can provide benefits for PT Matahari Department Store 338 Palembang. To improve employees'performance, the leader of the company can ignore reward and punishment factors.

***Keywords**: reward, punishment, performance, human resource management*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitasnya dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja organisasi dimana sumber daya mnausia tersebut berada.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (*punishment*) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya. Memberikan *punishment* maupun *reward* ini menjadi salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan adanya sistem reward dan punishment ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi.

Menurut Febrianti, S. (2014) *Reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila reward tidak sesuai maka akan sangat

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 3, No. 1, Maret 2022

mempengaruhi kinerja karyaan kedepannya. Selain faktor *reward*, faktor *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nisa, R. K. (2019) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/ hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Kinerja yang tinggi sangat didambahkan oleh perusahaan untuk meningkatkan profit usaha tersebut, namun kenyataannya tidak semulus yang dibayangkan, karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

2. Kajian Literatur

2.1 Reward

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020) *reward* merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2.2 Punishment

Menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Menurut Nisa (2019) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 3, No. 1, Maret 2022

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Wibawa, S. (2009) Kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3. Metodologi Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkatkan (scoring). Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot (sugiyono, 2017). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer ini dikumpulkan melalui metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. metode pengumpulan data yang dipakai yaitu menyebarkan kuesioner. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan rewar, punishment, dan kinerja karyawan yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab. Responden merupakan keseluruhan karyawan PT. Matahari Department Store 338 Palembang yang berstatus kontrak maupun tetap berjumlah 133 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil dari pengujian indeks validitas indikator > 0,228, hal ini menunjukkan data dinyatakan valid. Uji realibilitas ini ditujukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian realibel sebagai alat pengumpulan data. Hasil pengujian realibilitas memiliki *Cronbachs alfa* > 0,6 sehingga variabel dari keseluruhannya realiabel. Sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	*Cronchbach's Alpha*	Ketentuan R_{tabel}	Hasil
X1	0.719	0.6	Reliabel
X2	0.672	0.6	Reliabel
Y	0.689	0.6	Reliabel

Sedangkan untuk uji normalitas, berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Version 25 menunjukkan bahwa data menyebar keluar dari garis diagonal sehingga masih dapat dinyatakan normal.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji parsial (t- Test) dan uji simultan (F Test). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji t dari setiap variable bebas terhadap variable

terikat.

Tabel 2. Hasil uji parsial (t-test)

Coefficients[a]						
		Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	std. Error	Beta	t	sig.
1	(Constant)	22,602	2,531		8,932	0
	Reward	0,087	0,057	0,134	1,521	0,131
	Punishment	0,031	0,069	0,039	0,449	0,654

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai signifikan untuk variabel *reward* dan variabel *punishment* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store 338 Palembang

Uji F dikenal dengan uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) terhadap veriabel terikat (dependen). Setelah dilakukan pengujian maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3. Hasil uji simultan (F-test)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,107	2	2,054	1,186	,309[b]
	Residual	225,126	130	1,732		
	Total	229,233	132			

Berdasarkan tabel 3 nilai signifikan (0,309) > tingkat kesalahan (α=0,05) maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama – sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store 338 Palembang.

Daftar Pustaka

Febrianti, S. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 21-30.

Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 643-652.

Sugiyono (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibawa, S. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar, Celeban Timur UH III.