

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI ALUMANA SEJAHTERA MANDIRI (KASMA) – SUKABUMI

Siti Sariah

Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Humaniora (FBH),
Universitas Nusa Putra Sukabumi

Correspondence		
Email: sitisyariah5@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 13 June 2024	Accepted: 22 June 2024	Published: 23 June 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dari Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri (KASMA). Reward merupakan bentuk penghargaan terhadap suatu prestasi tertentu diberikan, baik oleh dan dari perorangan atau suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Hukuman merupakan suatu cara untuk mengarahkan suatu tingkah laku sesuai dengan tingkah lakunya yang berlaku secara umum. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, sasaran atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah dilaksanakan disepakati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 11 responden karyawan Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri (KASMA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : imbalan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri (KASMA), hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri (KASMA), Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri (KASMA). . Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri (KASMA).

Kata Kunci: *Reward and Punishment*; Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan, sementara kinerja yang rendah dapat menyebabkan kerugian dan menurunkan daya saing. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja terbaik mereka.

Salah satu pendekatan yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Reward diberikan untuk mendorong perilaku positif dan pencapaian target, sedangkan punishment diterapkan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku negatif yang menghambat kinerja. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kedua pendekatan ini dapat mempengaruhi motivasi, moral, dan produktivitas karyawan, namun efektivitasnya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan penerapannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu. Dengan memahami bagaimana kedua mekanisme ini bekerja dan sejauh mana mereka dapat mempengaruhi kinerja, manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan sesuai untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi respon karyawan terhadap reward dan punishment, termasuk aspek budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik individu karyawan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis bagi praktisi dalam

mengelola karyawan secara lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika motivasi karyawan dan strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program reward adalah sebagai berikut:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi

Sedangkan Menurut Fahmi (2017:64) Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Sedangkan Menurut Rosyid (2018:7) Reward merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji. Menurut Mulyasa, Reward adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

Punishment

Punishment berasal dari Bahasa Inggris yang artinya hukuman. Punishment (hukuman) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan: "siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang" orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. "keputusan yang dijatuhkan oleh hakim dan bisa juga hasil atau akibat menghukum".

1 Menurut Baharuddin "hukuman adalah menghadirkan atau memberikan sebuah situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang negatif".

2 Menurut Ngalim Purwanto "hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kkesalahan".

3 Menurut Ahmadi " hukuman adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak di inginkan dengan waktu yang singkat dan dilakukan dengan cara yang bijaksana."

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Indikator reward Menurut Kadarisman (2012:122) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu :

1. **Upah** merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.
2. **Gaji** merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
3. **Insentif** merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya
4. **Tunjangan** merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.
5. **Penghargaan Interpersonal** Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) terdapat indikator **punishment**, adalah sebagai berikut :

- 1) Hukuman Ringan
- 2) Hukuman Sedang
- 3) Hukuman Berat

indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Yulianto & Budi, 2020:9) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja** Kualitas kerja yaitu diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas Kerja** Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. **Ketepatan Waktu** Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. **Efektivitas** Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. **Kemandirian** Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan pada Karyawan Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan diambil sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 11 karyawan dari berbagai divisi. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dengan dinilai menggunakan skala likert, dan model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Reward	Punishment	Kinerja Karyawan
N		11	11	11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.18	18.55	32.09
	Std. Deviation	2.926	2.841	4.061
Most Extreme Differences	Absolute	.208	.255	.242
	Positive	.208	.255	.242
	Negative	-.137	-.111	-.196
Test Statistic		.208	.255	.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.045 ^c	.070 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Normalisasi **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** diketahui nilai **Asymp. Sign** (2-tailed) Variable X1 **0.200 > 0.05**, Variable X2 **0.045 < 0.05**, Y1 **0.070 > 0.05** Maka dapat disimpulkan variable X1, X2 dan Y1 Berkontribusi Normal.

2. Uji Validasi

Hasil pengujian validitas data diperoleh 6 item pernyataan variabel reward dinyatakan valid karena mempunyai nilai pearson correlation lebih dari 0,349. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan yang diambil dari indikator-indikator variabel tersebut reliable atau handal. Dimana variabel reward (X1) nilai Cronbach alpha sebesar 0,794, punishment (X2) 0,778 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,774. Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai kinerja karyawan bila nilai reward berubah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri. 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 Koperasi Alumanaa Sejahtera Mandiri. Hal ini dikarenakan bahwa adanya Punishment membatasi perilaku, agar

tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan. terhadap Kinerja Karyawan, agar kedepannya Perusahaan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitri S. Massuki, Ludigdo Unti, Djamhuri Ali. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja.
- Jurnal Dinamika Akuntansi 5 Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Mnajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta :
- BumiAksara. Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nugroho Adi Dwi. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Karyawan PT Business Training And Empoworing Management Surabaya. Jurnal Maksipreneur 4 (4 -14)
- Rumawas Wehelmina, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat)