

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA KABUPATEN SERANG

Risma Eka Desiyani¹, Lucky Dita Agustiansyah², Pipih Febriani³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

Email: Rismalucky25@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting bagi kemajuan perusahaan. Berkembang tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, Kinerja karyawan yang baik dapat membuat perusahaan lebih maju. Pemberian *Reward* dan *Punishment* adalah salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik.

Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang Tahun 2022 baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 40 karyawan dan diolah dengan SPSS Versi 2.2.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) nilai t_{hitung} variabel *Reward* $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,822 > 2,026$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. (H_2) nilai t_{hitung} variabel *Punishment* sebesar 6,342, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,342 > 2,026$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. (H_3) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($137,877 > 3,25$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

Employee performance is one of the most important factors for the progress of the company. The development or failure of a company can be determined from how the performance of employees in the company, Good employee performance can make the company more advanced. Reward and Punishment is one of the supporting factors to improve employee performance for the better.

Giving Rewards and Punishments for Employee Performance at PT Indomarco Prismatama Area Serang Regency in 2022 both partially and simultaneously.

The research method used is quantitative, with a total research sample of 40 employees and processed with SPSS Version 2.2.

The results of hypothesis testing (H_1) the calculated value of the variable *Reward* $t_{calculate} > t_{table}$ or $2.822 > 2.026$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ then H_a is accepted and H_o is rejected. (H_2) the calculated value of the *Punishment* variable is 6.342, this means that the value of $t_{calculated} > t_{table}$ or $6.342 > 2.026$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ then H_a is accepted and H_o is rejected. (H_3) $F_{calculate}$ value $> F_{table}$, ($137.877 > 3.25$) with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected

Based on the results of the study, it can be concluded that *Reward affects employee performance, Punishment affects employee performance and simultaneously Reward and Punishment affect employee performance.*

Keywords: *Reward, Punishment* and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis yang semakin meningkat, persaingan pun semakin tinggi, tidak terkecuali dalam sektor ritel. Seiring dengan perkembangan tersebut permasalahan yang dialami setiap perusahaan pun semakin kompleks. Meskipun demikian, perusahaan dituntut untuk tetap dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat berperan penting untuk kemajuan suatu perusahaan.

Ritel merupakan mata rantai yang penting dalam proses distribusi barang dan merupakan mata rantai terakhir dalam suatu proses distribusi. Melalui ritel, suatu produk dapat bertemu langsung dengan penggunanya. Industri ritel di sini didefinisikan sebagai industri yang menjual produk dan jasa pelayanan yang telah diberi nilai tambah untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, kelompok, atau pemakai akhir. Produk yang dijual kebanyakan adalah pemenuhan dari kebutuhan rumah tangga termasuk sembilan bahan pokok.

Pertumbuhan industri ritel modern di Indonesia terus menunjukkan tren positif sejak 2018. Industri ritel ditopang oleh pertumbuhan konsumsi barang kebutuhan sehari-hari (fast moving consumer goods) yang mengalami peningkatan yang positif dari tahun ke tahun. Secara umum konsumsi barang kebutuhan sehari-hari tumbuh sebesar 6,6% dengan perincian untuk format minimarket tumbuh 12,1% diikuti oleh format supermarket dan hypermarket sebesar 6,8% selama periode April 2018-April 2019.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah penarik, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.

Seiring berkembangnya zaman banyak perusahaan-perusahaan ritel yang bermunculan di Indonesia dengan berbagai macam konsep yang lebih modern, untuk itu perusahaan harus

bisa mengatasi perkembangan industri ritel ini dengan baik. Salah satu upaya untuk bisa bersaing dengan kompetitor yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam bekerja.

PT Indomarco Prismatama merupakan salah satu perusahaan ritel yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang penjualan bahan pokok kebutuhan masyarakat. Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai pada Desember 2021 mencapai 19.561 gerai. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 39 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Dalam menjalankan roda perusahaannya, tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dituntut harus bekerja dengan optimal. Selain itu, perusahaan juga menerapkan memberikan *Reward* kepada karyawan agar tetap bekerja dengan semangat, dan memberikan *Punishment* sebagai alat pengendali karyawan agar kinerjanya sesuai ketentuan perusahaan. Hal ini mendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan- tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dengan petunjuk

(manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam pencapaian suatu tujuan organisasi yang berdasarkan petunjuk dan aturan perusahaan.

Reward

Pengertian Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansia.

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita.

Reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata.

Reward dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antara pegawai.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa *Reward* adalah pemberian sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan yang di berikan baik dalam bentuk *financial* maupun non *financial*.

Punishment

Pengertian Punishment

Punishment menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam merubah perilaku seseorang.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki sales dan karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.

Punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana.

Hukuman adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak diinginkan dengan waktu yang singkat dan dilakukan dengan cara yang bijaksana.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Jenis-Jenis Punishment

Menurut Rivai dan Sagala jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- 3) Hukuman berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat atau demosi
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode survey yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan, dengan bantuan kuisioner, dimana respondennya adalah karyawan PT Indomarco Prismatama area Kabupaten Serang,

Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan

deskriptif analitik yaitu melihat hubungan sebab-akibat. Pernyataan tentang validitas dan pencarian hal-hal penting tentang hubungan tersebut dengan mendeskripsikan masing-masing variabel terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Output Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.817	2.077		-3.282	.002
	Reward	.216	.077	.299	2.822	.008
	Punishment	.589	.093	.672	6.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Output SPSS

Dengan menggunakan tes uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05) atau tingkat kepercayaan yang digunakan 95% dengan derajat kebebasan (df) $N - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026.

Variabel *Reward*

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara *Reward* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Secara parsial ada pengaruh antara *Reward* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung. Sedangkan nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 2,822. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,026. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 2,822 > t_{tabel} 2,026$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara *Reward* terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prisma Area Kabupaten Serang.

Variabel *Punishment*

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Secara parsial ada pengaruh antara *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung. Sedangkan nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 6,342. Diketahui nilai t tabel sebesar 2,026. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 6,342 > t_{tabel} 2,026$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara Punishment terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang.

Uji Signifikansi Parameter Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara simultan yaitu dengan menguji secara bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 22, hasil uji F variabel Reward, Punishment terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Output Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2133.682	2	1066.841	137.877	.000 ^b
	Residual	286.293	37	7.738		
	Total	2419.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data Output SPSS

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang pada 40 responden dalam hal ini dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t_{tabel} sebesar 2,026 dan t_{hitung} sebesar 2,822. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 2,822 > t_{table} 2,026$). Maka dapat di simpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak yang artinya *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian jika nilai *Reward* semakin meningkat, maka Kinerja akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh signifikan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t_{tabel} sebesar 2,026 dan t_{hitung} sebesar 6,342. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 6,342 > t_{table} 2,026$). Maka dapat di simpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak yang artinya *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian jika nilai *Punishment* semakin meningkat, maka Kinerja akan semakin meningkat.
3. Secara simultan dengan tingkat keyakinan sebesar 5% atau 0,05 didapatkan $F_{hitung} = 137,877$ dan $F_{tabel} 3,25$, maka dilakukan perbandingan nilai $F_{hitung} = 137,877 > F_{tabel} 3,25$. Berdasarkan kriteria uji di atas dan hasil perthitungan, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. Artinya *Reward* dan *Punishment* sangat berkaitan, semakin tinggi *Reward* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun juga dengan *Punishment*, jika nilai *Punishment* semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta. Mitra Wacana Media.

- A. M., Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ahmadi & Supriyono. (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Baharuddin & Wahyuni, Esa Nur. (2010). *Teori belajar dan pembelajaran*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Djamrah, S.B. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdikbud.2001."Kamus Bahasa Indonesia". Jakarta : Balai Pustaka.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Afabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kompri. (2020). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Larasati , Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ngalim Purwanto. (2009). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ngalim Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Public*. Bandung:Alfabeta
- Rosyid , Moh. Saeful. (2018). *Reward dan Punishment dalam pendidikan*. Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Rivai, Veizal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo.
- Simamora.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.Hal.514
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyoo. (2015). *Metode Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sitinjak, Wahyunita dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA*
- Umar, Husein .2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PT Raja Agung Persada