JURNAL TEKNIK
Volume 21, No. 1, Juni 2023
P-ISSN : 1693-6191 E-ISSN : 2715-7660 DOI : https://doi.org/10.37031/jt.v21i1.332

Pengaruh Implementasi Reward dan Punishment PT. XYZ Atas Kinerja Karyawan

[1]Ilyas Habibi, [2]Risma Fitriani

[1,2] Prodi Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361
e-mail: ilyashabibi88@gmail.com

Abstrak

Dalam bersaing dengan para kompetitor setiap perusahaan tentunya akan melakukan berbagai cara agar kinerja karyawannya dapat terjaga dengan baik salah satunya adalah memberikan *reward* serta *punishment.* Penelitian ini penulis lakukan untuk dapat menunjukkan pengaruh antara *reward, punishment* atas kinerja karyawan pada PT.XYZ di Karawang karena pada saat dilakukannya penelitian sistem pemberian *reward* serta *punishment* yang saat ini diterapkan oleh PT.XYZ masih belum maksimal. Karena seluruh anggota populasi yang terdiri dari 16 orang dijadikan sampel dalam penelitian, maka sampel penelitian kali ini merupakan sampel jenuh. Regresi linier berganda ialah metode yang digunakan untuk pemecahan masalah pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan setelah dilakukannya analisis dengan metode regresi linier berganda secara parsial yaitu variabel independen (*reward* dan *punishment*) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT.XYZ. Saran peneliti terhadap perusahaan adalah melakukan perbaikan terhadap sistem pemberian *reward* dan *punishment* agar dapat digunakan sebagai alat untuk peningkatan kinerja setiap karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Reward, Punishment

Abstract

In competing with competitors, each company will certainly do various ways so that the performance of its employees can be maintained properly, one of which is to provide rewards and punishments. This research was conducted by the authors to be able to show the effect of reward and punishment on employee performance at PT. XYZ in Karawang because at the time the research was carried out the reward and punishment system that was currently implemented by PT. XYZ was still not optimal. Because all members of the population consisting of 16 people were sampled in the study, the sample for this study was a saturated sample. Multiple linear regression is the method used for problem solving in this study. The results showed that after testing with multiple linear regression methods each (partial) there was no effect on each independent variable, be it reward or punishment on the dependent variable on employee performance at PT. XYZ. The researcher's suggestion for the company is to make improvements to the reward and punishment so that it can be used as a tool to improve the performance of each employee.

Keywords*: Employee Performance, Reward, Punishment*

Diterima Meil 2023
Disetujui Juni 2023
Dipublikasi Juni 2023

©2023 Ilyas Habibi, Risma Fitriani
Under the license CC BY-SA 4.0

Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan semakin ketat tak terkecuali pada sektor manufaktur. Berbagai usaha dipersaingkan dan kualitas kinerja ditingkatkan agar target usaha yang diinginkan dapat dilaksananakan dengan semestinya. Faktor terpenting dalam pengelolaan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Berperan sebagai penunjang jalannya kegiatan operasi perusahaan dilengkapi sarana, prasarana

serta sumber daya alam yang mencukupi, itu semua tidak dapat berfungsi sesuai dengan semestinya apabila sumber daya manusia berkompeten tidak dimiliki dalam kegiatan perusahaan. SDM lah yang berperan dalam menentukan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan di suatu perusahaan Wirawan & Afani (2018). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi keahlian serta kemampuan yang pimpinan serta bawahan miliki di dalam organisasi. Bawahan tidak boleh diperlakukan selaku mesin, namun butuh disadari kalau bawahan merupakan manusia yang memiliki keahlian serta kemampuan yang bisa ditingkatkan demi kepentingan organisasi Syafri & Alwi (2014). Bagi suatu organisasi, MSDM membahas segala sesuatu yang berkaitan dengan manusia disuatu organisasi supaya memiliki peran secara aktif dalam mewujudkan tujuan sesuai dengan ketetapan yang berlaku. Oleh karenanya, apabila pengelolaan dan pemanfaatan SDM dilakukan dengan baik dalam suatu organisasi, maka organisasi dapat melaksanakan roda bisnisnya dengan optimal Suryani & FoEh (2019). Menurut Mangkunegara dalam Pratama & Handayani (2022), kinerja karyawan merupakan yang dihasilkan dari kerja baik secara mutu ataupun kuantitas yang karyawan capai dalam pelaksanaan kerjanya mengikuti tanggung jawab yang dibebankan organisasi kepada setiap karyawan. Memelihara serta meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu keharusan, diantaranya dengan *Reward* serta *Punishment Fourting* dalam Amri (2022).

Menurut Octario (2022), dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu caranya yaitu dengan pemberian penghargaan (*reward*) kepada setiap karyawan yang telah mencapai target serta sanksi (*punishment*) kepada setiap karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rahim & Daud dalam Indah et al. (2019), *reward* didefinisikan sebagai balas jasa yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau seorang pimpinan kepada para karyawan pada saat karyawan tersebut dianggap dapat melaksanakan suatu tindakan atau tugas secara tepat dan cepat yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Lamin (2021) *Punishment* merupakan suatu metode dalam mengatur suatu tingkah laku supaya cocok dengan sikap yang ada secara universal. *Punishment* merupakan sesuatu akibat dimana tidak terdapat kesenangan ataupun tidak diidamkan yang diberikan pimpinan atas sesuatu sikap tertentu yang sudah terjadi. *Punishment* (hukuman) bila diterapkan secara efisien bermanfaat dalam meredam sikap dalam perusahaan, dengan kata lain *punishment* hendaknya diberlakukan atas pertimbangan yang teliti serta objektif meliputi seluruh aspek yang sesuai dengan keadaan saat itu. *Punishment* (sanksi) diberlakukan untuk menjaga aturan yang diberlakukan agar semua pekerjaan serta setiap kewajiban dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, *reward* serta *punishment* adalah hasil respon pimpinan untuk mempertahankan dan

meningkatkan kinerja pegawai serta menstimulasi pegawai agar bertambah baik, bertambah kualitasnya, dan lebih akuntabel dalam kerja yang diberikan Fahreza (2020).

Melihat pada penelitian yang terdahulu yang membahas pengaruh antara *reward* dan *punishment* kepada kinerja karyawan dilakukan oleh Octario (2022), diperoleh hasil nilai sig (0,309) tingkatan kesalahan (α=0,05) hingga bisa ditarik kesimpulan *reward* serta *punishment* secara bersamaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian Jeffry & Agustina (2022), penelitian diperoleh hasil taraf signifikansi riset variabel *reward* terhadap kinerja karyawan 0,000 tidak melebihi 0,05 dan nilai koefisien beta 0,337 maksudnya meningkatkan *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan, kemudian taraf signifikansi riset variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan 0,000 tidak melebihi 0,05 dan nilai koefisien beta 0,296 maksudnya jika punishment ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT.XYZ ialah perusahaan yang beralamat di Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini termasuk di bidang manufaktur serta memproduksi produk-produk seperti mesin jig, rak penyangga kaca mobil, dan berbagai alat serta komponen yang dibutuhkan pada industri manufaktur. Dalam menjalankan bisnisnya PT.XYZ sudah memiliki sistem pemberian *reward* dan *punishment,* tapi sistem tersebut belum maksimal sebab pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berpestasi sudah dilakukan tapi masih saja ada karyawan yang merasa tidak puas serta pemberian sanksi (*punishment*) tapi karyawan tetap saja mengulangi kesalahannya yang sama.

Berdasarkan kondisi yang dihadapi PT. XYZ tersebut, maka penulis akan meneliti pengaruh sistem pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan dengan metode regresi linier berganda bertujuan untuk dapat mengetahui pemberian *reward* serta *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja atau sebaliknya tidak memiliki pengaruh.

Metode

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kali ini memakai data primer dari hasil observasi dan penyebaran kuisioner kepada para karyawan PT. XYZ. Menurut Sugiyono dalam Shabrina et al. (2020), observasi adalah suatu proses yang terdiri dari serangkaian proses untuk memperoleh data berdasarkan fakta-fakta tentang dunia nyata. Menurut Sugiyono dalam Shabrina et al. (2020), Kuesioner adalah metode pencarian data yang efisien apabila seorang peneliti memahami dengan baik kepada siapa variabel dilakukan pengukuran serta harapan apa dari periset kepada para responden. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner yang berkaitan dengan *reward*, *punishment*, serta kinerja

karyawan. Responden disini adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 16 orang, adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Hipotesis:

H1: Secara signifikan adanya pengeruh antara variable X1 terhadap variable Y secara parsial.

H2: Secara signifikan adanya pengaruh antara variable X2 terhadap variable Y secara parsial.

Teknik Pengolahan Data

Setelah seluruh data yang dibutuhkan telah terkumpul, selanjutnya data dianalisis untuk dapat memecahkan permasalahan.

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu dimensi yang dapat menjabarkan tingkatan validitas ataupun kebenaran sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau dapat dibilang benar memiliki tingkat validitas yang tinggi. Kebalikannya, jika instrumen mempunyai validitas rendah artinya instrumen tersebut kurang valid. Menurut Puspasari & Puspita (2022), pengujian validitas dilakukan untuk tujuan mendapatkan hasil dari suatu pernyataan apakah harus diganti atau dihapus sebab hasilnya menunjukkan pernyataan tersebut tidak layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengukuran instrument yang dapat menunjukkan instrumen bisa dipercaya sehingga bisa digunakan selaku alat untuk mengumpulkan informasi sebab instrument tersebut telah dinyatakan baik. Menurut Sanaky et al. (2021), pada suatu penelitian, reliabilitas merupakan sejauh mana konsistensi suatu tes meskipun dilakukan derulang kali kepada objek dan dengan kondisi serupa.

c. Regresi Linier Berganda

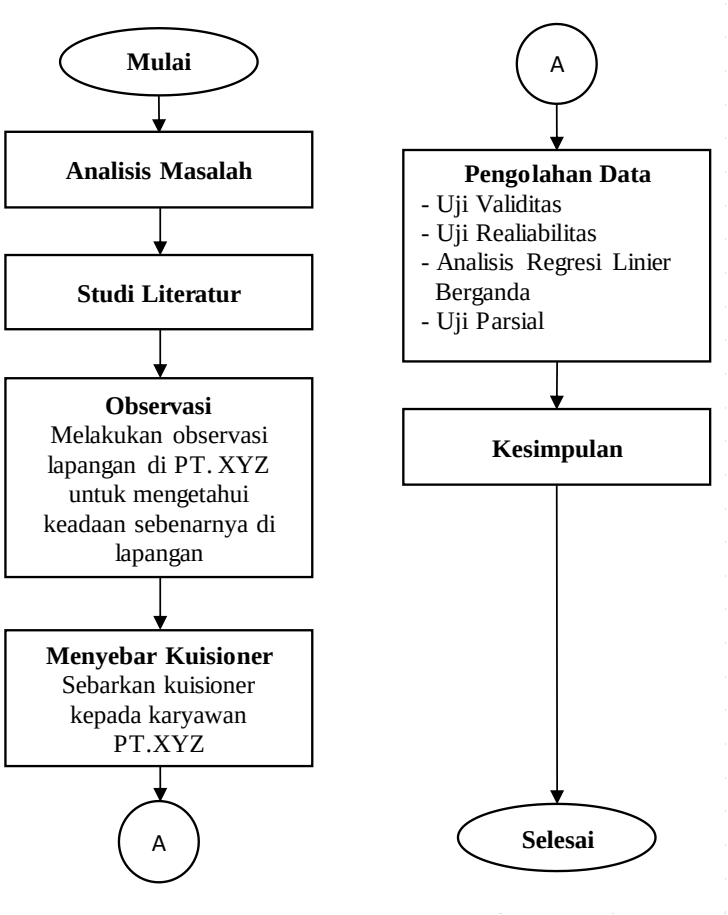
Metode penelitian ini merupakan regresi linier berganda. Menurut Nainggolan, dkk dalam Sinaga et al. (2022), regresi linier berganda ialah model persamaan yang menjabarkan keterkaitan antar suatu variabel dependen/respon (Y) dan suatu variabel independen/prediktor (X1, X2,..Xn). Prediksi nilai variabel dependen/respon (Y) apabila nilai variabel independen/prediktor (X1, X2, ..., Xn) diketahui. Regresi linier berganda dipakai untuk dapat memperoleh bagaimana arah keterkaitan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Karena pada penelitian ini ada 2 variabel bebas, ialah X1 (Independen) dan X2 (dependen), maka dari itu persamaan yang dapat digunakan yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 \quad (1)$$

d. Uji Parsial

Uji parsial (uji t) ialah pengujian yang berfungsi dalam menguji pengaruh secara individual variabel bebas (independen) dengan terpisah atas variabel terikat (dependen) yang diasumsikan konstan. Menurut Wardani P & Permatasari (2022), uji t ialah suatu uji koefisien regresi secara terpisah guna menunjukkan suatu variabel bebas (independen) X1 & X2 atas variabel terikat (dependen) Y memiliki pengaruh atau tidak.

Adapun proses penelitian yang penulis lakukan secara lengkap dapat ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada proses analisis data ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		
		Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
Reward (X1)	1-6	>0.497	0.497	Valid
Punisment (X2)	1-6	>0.497	0.497	Valid
Kinerja (Y)	1-6	>0.497	0.497	Valid

Hasil uji validitas tertera pada Tabel 1 menunjukkan bahwa untuk setiap item pernyataan pada setiap variabel X1, X2, dan X3 nilai koefisien korelasinya melebihi 0,497 yang artinya valid.

Tabel 2 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Reliabilitas		
	Cronchbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Reward (X1)	0,691	0.6	Reliabel
Punisment (X2)	0,786	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,629	0.6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tertera pada Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel *reward* (X1) nilai *Cronchbach's Alpha* sebesar 0,691, untuk variabel *punishment* (X2) nilai *Cronchbach's Alpha* sebesar 0,786, dan untuk variabel kinerja (Y) nilai *Cronchbach's Alpha* sebesar 0,627, artinya semua variabel realiabel karena nilai *Cronchbach's Alpha* melebihi nilai R tabel sebesar 0,6.

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	*(Constant)*	16.127	5.401		2.986	.011
	Reward	.128	.309	.135	.415	.685
	Punnishmant	.034	.277	.040	.122	.905

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Dengan melihat hasil Tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi untuk analisis, yaitu sebagai berikut.

$$Y = 16{,}127 + 0{,}128X1 + 0{,}034X2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka berikut merupakan hasil yang didapat:

1. Nilai konstanta kinerja (Y) sebesar 16,127 menunjukkan jika variabel *reward* (X1) serta variabel *punisment* (X2) bernilai nol (0), maka variabel kinerjanya sebesar 16,127.
2. Nilai koefisien *reward* (X1) menujukkan 0,128, maka dapat diartikan jika tedapat kenaikan variabel X1 sebesar 1%, dapat dipastikan kinerja akan naik sebesar 0,128 atau 12,8%, begitu pun dengan kebalikannya apabila terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1%, dapat dipastikan kinerja akan menurun sebesar 0,128 atau 12,8%.
3. Nilai koefisien *punisment* (X2) menujukkan 0,034, maka dapat diartikan jika tedapat kenaikan variabel X2 sebesar 1%, dapat dipastikan kinerja akan naik sebesar 0,034 atau 3,4%, begitu juga dengan kebalikannya apabila terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1%, dapat dipastikan kinerja akan menurun sebesar 0,034 atau 3,4%.

Bersumber pada pengujian regresi linier berganda pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Melalui perbandingan pada t hitung dengan t tabel, dapat disimpulkan apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel maka variabel bebas (X1 serta X2) mempengaruhi dengan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan, kebalikannya apabila nilai t hitung kurang dari nilai t tabel dapat disimpulkan variabel bebas (X1 serta X2) tidak memiliki pengaruh signifikan atas variabel terikat (Y).

$$\text{t tabel} = \left(\frac{\text{a}}{2}; n-k-1\right) \quad (2)$$

$$\text{t tabel} = \left(\frac{0{,}05}{2}; 16-2-1\right)$$

$$\text{t tabel} = 2{,}160$$

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Nilai sig.	t tabel
Reward	0,415	0,685	2,160
Punisment	0,122	0,905	

Hasil pengujian uji t pada Tabel 4 dapat diketahui masing-masing variabel *reward* (X1) serta *punishment* (X2) menunjukkan nilai t hitung *reward* 0,415 dan nilai t hitung *punishment* kurang dari nilai t table 2,160 dan nilai signifikansi melebihi dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan dimana baik variabel *reward* ataupun *punishment* tidak memiliki pengaruh kepada variabel kinerja karyawan (Y) PT. XYZ.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan secara statistik diketahui dengan jelas seluruh variabel independen tidak mempengaruhi variabel terikat, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Octario (2022), hasil dari penelitiannya tidak ditemukan pengaruh antara

reward maupun *punishment* terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffry & Agustina (2022), hasil dari penelitiannya ditemukan terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini uraian hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Hasil pengujian hipotesis dengan parsial menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *reward*, secara statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 0,415 dengan taraf sig diperoleh nilai 0,685 melebihi dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini meyakinkan dimana *reward* tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Hasil pengujian hipotesis dengan parsial menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *punishment*, secara statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 0,122 dengan taraf sig diperoleh nilai 0,905 melebihi dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini meyakinkan dimana *punishment* tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujiian data yang telah dilakukan, maka pada penelitian yang penulis lakukan pada PT. XYZ yang terdapat di Karawang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan secara parsial tidak memiliki pengaruh antara variable *reward* (X1) atas variabel kinerja karyawan (Y).
2. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan secara parsial tidak memiliki pengaruh antara variable *punishment* (X2) atas variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan peneliitian yang telah dilakukan terdapat hal yang dapat disarankan, yaitu menambahkan variabel independen, hal itu dilakukan agar dapat diketahui variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan sehingga pihak perusahaan dapat mengatahui hal-hal yang harus dievaluasi, sebab 2 (dua) variabel independen (*reward* dan *punishment)* menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Amri. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. *Jurnal Sosial Sains*, *2*(5), 53–59. https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.394

Fahreza, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. *Jurnal*

Administrasi Bisnis Fisipol Unmul, *8*(4), 336–344. https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4433

Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, *2*(1), 41–54. https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087

Jeffry, I. K. A., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, *15*(2), 669–677. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1901

Lamin. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, *12*, 162–166. https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf

Octario. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(1), 1–5. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677

Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, *2*(2), 62–70. https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46

Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, *13*(1), 65–71. https://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK

Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *JURNAL SIMETRIK*, *11*(1), 432–439. https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalSimetrik/article/view/615

Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, *3*(2), 164–173. https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108

Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, *1*(1), 55–64.

https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143

Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. NILACAKRA.

Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.

Wardani P, S., & Permatasari, R. I. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tanggerang*. *12*(1), 13–25. https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/862

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa*. *2*(2), 242–247.