

## PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BIMA SAKTI MEDICA

Natalia Neisyah Cristina<sup>1</sup>, Roswaty<sup>2</sup>, Try Wulandari<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri Palembang  
[natalianesyah1@gmail.com](mailto:natalianesyah1@gmail.com)<sup>1</sup>, [roswaty@uigm.ac.id](mailto:roswaty@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [wulan@uigm.ac.id](mailto:wulan@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract:** *Human resources are one of the most important things that have a direct impact on an organization, application of rewards and punishment in the organization can affect the employee performance. This study aims to determine the effect of reward and punishment on the employees performance of PT Bima Sakti Medica using the saturated sample method and processed with SPSS Version 24. Based on the test of the coefficient of determination ( $R^2$ ) it is known that the effect of reward and punishment on the performance of employees of PT Bima Sakti Medica is 30.3%. In order to improve employee performance, PT Bima Sakti Medica needs to pay attention to reward and punishment.*

**Keywords:** *Employee Performance, Punishment, Reward*

### PENDAHULUAN

Faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan penelitian Astuti & Lesmana (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil kerjanya juga akan meningkat atau mengalami perubahan yang lebih baik.

Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan (Fajar et al., 2018). Menurut Sandy & Faozen (2017)

adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. *Reward* diberikan kepada karyawan yang dapat memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan dan mampu mencapai target tertentu. Menurut Suparmi & Septiawan (2019) *reward* ialah hadiah atau hal lain yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mereka. Dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa *reward* diartikan sebagai balasan yang diberikan oleh perusahaan berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan yang telah mencapai tujuan dan memenuhi syarat perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh (Fahmi, 2016) pemberian *reward* kepada karyawan memiliki tujuan dan dampak yang dirasakan oleh karyawan seperti terpenuhinya keinginan karyawan sesuai kesepakatan yang disetujui, menggambarkan

wibawa perusahaan bahwa mampu memberikan dan berbagai *reward* secara tepat waktu, serta mampu menaikkan reputasi perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi.

Selain adanya pemberian *reward* perusahaan juga dapat memberikan *punishment* atau sanksi kepada karyawan yang kurang melakukan pekerjaannya dengan baik, seperti lalai dalam bekerja atau sering melanggar peraturan yang ada. Kebiasaan yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan kurang disiplinnya karyawan. Pendapat dari (Nur, 2019) yang mengatakan bahwa *punishment* (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Sedangkan (Febrianti et al., 2014) mengatakan *punishment* biasanya berupa sesuatu ganjaran yang dapat memberikan efek jera kepada individu atau organisasi yang diberikan sanksi tersebut. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak maka bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan.

Bintoro & Daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi lain dari Pasolong (2010) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Pengertian ini berarti kinerja pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja berkaitan dengan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, seperti kualitas, kuantitas, jangka waktu dan kehadiran ditempat kerja (Roswaty et al., 2022). Selain itu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan juga dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan jika kinerja karyawan ialah sikap yang menunjukkan rasa tanggungjawab yang diberikan oleh karyawan atas perusahaan untuk meraih tujuan dari perusahaan tersebut.

PT Bima Sakti Medica sudah menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* sebagai salah satu program untuk meningkatkan kinerja karyawannya. PT Bima Sakti Medica merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi, yaitu penjual obat-obatan dan alat-alat Kesehatan. Sistem *reward* yang diterapkan diantaranya pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, penambahan gaji dan bonus bagi karyawan yang memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh PT Bima Sakti Medica. Syarat dan kriteria memperoleh *reward* tersebut diantaranya disiplin dalam kehadiran, seperti tidak terlambat lebih dari tiga kali dan kehadiran penuh dalam satu bulan dihari kerja. PT Bima Sakti Medica juga memberikan *reward* tahunan berupa jalan – jalan bersama seluruh karyawan, dengan syarat penjualan mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.

Selain sistem *reward* yang telah diterapkan oleh perusahaan ini, sistem pemberian *punishment* juga diberikan bagi karyawan yang kurang tertib dalam bekerja. *Punishment* yang telah diterapkan di PT Bima Sakti Medica diantaranya teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja dan kurang tertib,

teguran ini biasanya diberikan secara langsung atau melalui surat peringatan, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang telah melanggar aturan, lalai dalam melakukan tugasnya dan tidak ada kemajuan dalam peningkatan kinerja selama bekerja. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pemberian *reward* dan juga *punishment*, karena karyawan yang mendapatkan *reward* akan lebih semangat dan teliti, dan sebaliknya karyawan yang mendapatkan *punishment* akan lebih meningkatkan kinerja agar tidak mendapatkan *punishment* dan bisa mendapatkan *reward* untuk kedepannya (Riansyah, 2021).

Pada penelitian sebelumnya, Wirawan & Afani (2018) meneliti tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment*, Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa”. Hasilnya menunjukkan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Media Kreasi Bangsa. Sedangkan secara parsial variabel *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Media Kreasi Bangsa. Pada penelitian yang dilakukan (Astuti & Lesmana, 2018) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Karyawan”, dapat diketahui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin mampu perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial pada uji t menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian dilakukan pada PT Bima Sakti Medica yang beralamat di Komplek Pergudangan *Sky Park*, Blok B No.1 Jl. Alang – Alang Lebar, Palembang – Sumatera Selatan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana hasil yang didapatkan dari kuisioner yang dilakukan. Populasi yang diambil pada penelitian ini seluruh karyawan PT Bima Sakti Medica yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *propability* dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisioner kepada responden dan pengolahan data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier beranda.

## PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,517	7,106		3,732	0,001		
	Reward	0,553	0,175	0,435	3,158	0,003	0,991	1,009
	Punishment	-0,159	0,074	-0,297	-2,154	0,038	0,991	1,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas, dapat dirumuskan persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Bima Sakti Medica sebagai berikut ini :

$$Y = 26,517 + 0,553 X_1 - 0,159 X_2 + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 26,517 dimana nilai ini belum dipengaruhi oleh variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ). Pada saat variabel independen tidak ada maka nilai kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.

a) Nilai koefisien  $b_1 = 0,553$  menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin

tinggi *reward* maka akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,553.

b) Nilai koefisien  $b_2 = - 0,159$  menunjukkan bahwa *punishment* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika semakin banyak karyawan mendapatkan *punishment*, maka akan semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550a	0,303	0,265	2,54506

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward  
 Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24.00

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada tabel diatas, diperoleh uji koefisien determinasi atau *R Square* yaitu sebesar 0,303, besar presentase pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Sakti Medica sebesar 30,3%. Sedangkan 69,7% (100% -30,3%) menggambarkan pengaruh variabel lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Sakti Medica. *Reward* yang diberikan oleh PT Bima Sakti Medica berupa

pemberian bonus kepada karyawan yang disiplin dalam kehadiran, seperti tidak terlambat lebih dari tiga kali dan kehadiran penuh dalam satu bulan dihari kerja. Berbeda halnya dengan variabel *punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Sakti Medica. Pemberian *punishment* dapat berupa teguran dari atasan kepada karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja dan kurang tertib. Selanjutnya hasil dari uji simultan menunjukkan nilai signifikan yaitu  $0,001 < 0,050$  dan nilai F-hitung lebih besar dibandingkan F-tabel, yaitu sebesar  $8,037 > 3,240$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Sakti Medica. Pada

uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sedang (55%). Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai sebesar 0,303. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel

*reward* dan *punishment* bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 30,3%, sisanya sebesar 69,7% bisa dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan atau tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## REFERENCES

- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6, 42–50.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Alfabeta*.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 9.
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12.
- Nur, F. (2019). *Pengaruh Sistem Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Riansyah, R. O. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama*. Universitas Islam Riau.
- Roswaty, Yulianti, & Marsinah. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3, 6–12.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, XVII, 113–124.
- Sandy, S. R. O., & Faozen. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitals*, 1.
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2, 76–91.