

## IMPLEMENTASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI

Maulana Ramdhani<sup>1</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, Faizal Mulia<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

maulana2019@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* (variabel X1) dan *Punishment* (variabel X2) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y). Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian. Hasil penelitian menunjukkan, perhitungan pengkategorian data yang didapatkan bahwa nilai *reward* sebesar 322 berada diantara kriteria rendah dan sedang. Sedangkan, nilai dari *punishment* sebesar 848 berada diantara kriteria sedang dan tinggi. Simpulan, *reward* yang diberikan masih rendah, *punishment* yang dialami karyawan tidak semakin tinggi. Kinerja karyawan pada perusahaan ini sudah terbilang baik.

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of Reward (variable X1) and Punishment (variable X2) on Employee Performance (variable Y). This research method is using descriptive method and associative method. Data collection techniques carried out by researchers in this study were through observation, questionnaire interviews, documentation and literature study. The data analysis technique starts from data compilation, data tabulation to the testing phase. The results showed that the calculation of data categorization found that the reward value of 322 was between the low and medium criteria. Meanwhile, the value of punishment of 848 is between the medium and high criteria. In conclusion, the reward given is still low, the punishment experienced by employees is not getting higher. The performance of employees at this company has been fairly good.*

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

### PENDAHULUAN

Koperasi BMT IBAADURRAHMAN merupakan koperasi berbasis syari'ah. Berdasarkan prasurvey rata-rata penilaian kinerja seluruh karyawan diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KOPERASI BMT IBAADURRAHMAN terlihat baik, namun apabila dilihat dari data karyawan terlihat penurunan yang cukup signifikan, yaitu seringnya terjadi keterlambatan karyawan pada saat jam masuk kerja. Sehingga koperasi BMT IBADURRAHMAN menerapkan peraturan bahwa karyawan yang dapat

hadir tepat waktu akan mendapatkan *reward* dan yang datang terlambat akan mendapatkan *punishment* berupa denda.

Rendahnya Kinerja karyawan disebabkan karena beberapa karyawan tidak mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan seringkali melanggar terhadap peraturan yang diberikan terutama pelanggaran jam hadir pada saat bekerja. Hal lain walaupun adanya *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian finansial berupa insentif pada karyawan yang dapat hadir tepat waktu saat sebagai pemicu bagi karyawannya untuk dapat hadir lebih awal. Namun bagi beberapa karyawan adanya *reward* yang diberikan pun tidak mempengaruhi kinerja mereka dan kehadiran mereka pada saat bekerja.

Selain *reward*, hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan mulai diterapkan oleh perusahaan adalah pemberian *punishment*. *Punishment* disini berupa diberadakannya denda pada setiap karyawan yang hadir tidak tepat waktu . hal ini diharapkan dapat memicu karyawan agar dapat hadir lebih awal karena tidak mau diberlakukan denda. Namun hal ini kembali kepada pribadi karyawan, bahwa *punishment* yang diberlakukan kepada karyawan tidak dianggap serius.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa terlihat adanya penurunan kinerja karyawann yang dilihat dari absensi mereka yang sekarang ini sudah menggunakan mesin *fingerprint* yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan. Sehubungan dengan permasalahan diatas, diperlukan kajian mengenai Implementasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi.

## **KAJIAN TEORI**

Teori Reward menurut Hamalik (2009) mengemukakan bahwa *reward* memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat, *reward* ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan. Menurut Fahmi (2016), bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut, a) *reward* dalam bentuk finansial tunai; b) *reward* dalam bentuk finansial tunjangan; c) *reward* dalam bentuk non finansial.

Sedangkan teori *punishment* menurut Ivancevich et al., (2006) *punishment* didefinisikan sebagai, tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau

tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah bentuk penilaian negatif terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran aturan organisasi dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang.

Menurut Purwanto (2006) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu, a) *punishment* preventif (anjaran dan perintah, larangan, pengawasan, dan paksaan); b) *punishment* represif (pemberitahuan, teguran dan peringatan, dan hukuman). Menurut Marwansyah (2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun enam unsur tersebut menurut Sutrisno (2010) adalah, a) hasil kerja; b) pengetahuan pekerjaan; c) inisiatif; d) kecekatan mental; e) sikap; f) disiplin waktu dan absensi.

Hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan didukung dengan teori menurut Invansevich et al., (2006) *Reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai upaya untuk menghargai kinerjanya dan dapat memicu kinerja karyawannya. Hubungan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan didukung dengan teori Mangkunegara (2000) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan menurut Invansevich et al., (2006) yaitu Selain *Reward* (penghargaan) juga terdapat *Punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang dijadikan kawasan penelitian yaitu *Reward* (Variabel X1), *Punishment* (Variabel X2), serta Kinerja Karyawan (Variabel Y). Dimana yang dijadikan variabel terikat (variabel dependen) adalah Kinerja Karyawan, dan yang menjadi variabel bebas (variabel independen) adalah *Reward* dan *Punishment*.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data menggunakan koefisien korelasi ganda untuk mengukur hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel konflik dan variable stress kerja terhadap kinerja karyawan, analisis regresi berganda untuk mengukur konsistensi nilai variabel terikat dan uji F untuk menguji hipotesis.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan positif.

## **HASIL PENELITIAN**

Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Sukabumi dengan Badan Hukum nomor:16/BH/XIII/518-DISKOP.UKM/VII/2007 beralamat di Jalan Suryakencana No. 50 merupakan koperasi berbasis syari'ah. Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi yang didirikan pada tanggal 20 Maret 2007 yang ditindak lanjuti dengan rapat anggota Koperasi BMT IBAADURRAHMAN untuk membentuk koperasi sebagai badan hukum operasional BMT tersebut pada tanggal 31 Maret 2007. Dengan dibentuknya diharapkan menjadi lembaga koperasi yang profesional, maju dan berkembang serta mampu merespon setiap dinamika perubahan dan tuntutan.

Awalnya Koperasi BMT IBAADURRAHMAN adalah koperasi yang berada di lingkungan pesantren (kopontren) 'Ibaadurrahman. Meski perkembangan koperasi di lingkungan pesantren cukup bagus, terbukti mendapat kepercayaan dari Kementerian Koperasi dalam program P2ER (Proyek Pembiayaan Ekonomi Rakyat) sebesar Rp. 15 juta/termen namun segmennya terbatas yakni , santri, guru, staf dan masyarakat di sekitar pesantren saja. Seluruh anggota koperasi ingin menjangkau masyarakat yang lebih luas lagi. Merasa mampu berkembang lebih cepat dan luwes dengan segmen yang beragam, dan keinginan untuk mandiri serta dengan bekal pengalaman mengelola Kopontren, maka pada tahun 2007 BMT IBAADURRAHMAN memisahkan diri (*spin of*) dari Kopontren induknya. Sehingga pergerakannya lebih lincah. Dengan semangat

muda yang menggebu-gebu, didasari oleh keyakinan bahwa perekonomian berazaskan syariah adalah model ekonomi Islami yang kokoh dan adil, terbukti tahan dari hempasan krisis ekonomi sebesar apa pun, maka para pengelola bergerak cepat tanpa kenal lelah. Siang-malam mereka mencari terobosan-terobosan baru. Upaya yang sungguh-sungguh itu pun membuahkan hasil. Dalam waktu singkat BMT ‘Ibaadurrahman berkembang pesat. Nasabahnya meluas, bukan saja di kota Sukabumi tetapi juga di kabupaten dan pelosok-pelosok, sampai ke pinggir laut, Pangandaran.

Saat ini Koperasi BMT IBAADURRAHMAN telah memiliki 1 kantor pusat dan 2 kantor cabang yaitu kantor cabang lembursitu dan Kantor cabang Pangleseran. Dengan adanya dua kantor pelayanan tersebut BMT turut berperan dalam meningkatkan perekonomian masyarakat, menyerap dan membuka lapangan pekerjaan serta meningkatkan IPM (Indeks Pendapatan Masyarakat) Kota dan Kabupaten Sukabumi, hal ini ditinjau dari domisili tinggal anggota yang dilayani / Mitra Muamalah yang tersebar di Kota dan kabupaten Sukabumi. Koperasi BMT IBAADURRAHMAN menunjukkan eksistensinya dalam bersaing dengan koperasi lain terutama bank konvensional dibidang yang sama, tentunya menunjukkan kekompakan dalam organisasinya. Tidak mudah bagi Koperasi BMT ini dalam menjalankan aktivitasnya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan perhitungan pengkategorian data yang didapatkan bahwa nilai *reward* sebesar 322 berada diantara kriteria rendah dan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang terjadi pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN masih tergolong rendah. Hal ini diartikan bahwa *reward* yang terjadi di dalam perusahaan masih bisa teratasi.

Berdasarkan perhitungan pengkategorian data yang didapatkan peneliti bahwa nilai dari *punishment* sebesar 848 berada diantara kriteria sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang ada pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN tergolong sedang. Hal ini harus diperhatikan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan agar *punishment* yang dialami karyawan tidak semakin tinggi.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan pengkategorian data yang didapatkan bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 876 berada diantara kriteria sedang. Hal ini dapat diartikan

bahwa kinerja karyawan pada perusahaan terbilang baik. Hal ini harus terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan guna kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik. Perusahaan akan semakin mudah mencapai tujuannya apabila kinerja karyawan meningkat ataupun stabil seperti ini. hal ini dilihat dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, sumber daya manusia pada koperasi BMT IBAADURRAHMAN cukup baik dan berkualitas untuk menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward*, dan *punishment*. Namun, *reward* yang diberikan suatu perusahaan akan lebih mempengaruhi kinerja para karyawan, sedangkan *punishment* lebih terhadap kinerja kerja. Memperhatikan dua kondisi tersebut juga dianggap penting, sebab kepuasan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya hal-hal tersebut akan mengoptimalkan produktifitas suatu perusahaan (Hera, 2018).

Penelitian oleh Zulkharnen et al., (2019), mengemukakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka manajemen tidak hanya harus memperhatikan prestasi karyawan namun perlu memperhatikan *reward*. yang lebih baik. Subheki & Jauhar (2012) mengatakan bahwa besaran *reward* diberikan tergantung kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Hal ini tentunya akan memicu karyawan untuk terus berprestasi dan mengutamakan kinerja perkerjaan.

Menurut Rizki & Dinar (2020), pemberlakuan *punishment* penting sebagai upaya untuk mencapai keadaan lebih disiplin dan karyawan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemberian pun harus tepat untuk membangun kesadaran pegawai agar lebih berhati-hati dan tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Selain itu, *reward* yang diberikan juga menjadi pendorong karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi harus dapat memberikan *reward* yang sesuai bagi para karyawan, agar setiap karyawan memiliki kesempatan mendapatkan reward dari hasil kerja yang telah diberikan kepada perusahaan. *Punishment* yang diberikan kepada karyawan, sejauh ini sudah baik namun lebih baik jika lebih dan terus diperhatikan agar *punishment* yang diberikan semakin minim dan karyawan dapat bekerja secara optimal. Terlihat dari jawaban responden karyawan,

bahwa masalah terlihat pada keterlambatan karyawan yang tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini harus sangat diperhatikan dan segera ditangani oleh perusahaan karena apabila hal ini dibiarkan, semakin lama akan semakin menimbulkan karyawan tidak bekerja dengan optimal. Koperasi ini penting untuk memperhatikan karyawan dalam bekerja, dan juga dapat dilihat dari kualitas karyawan yang dapat dinilai dari kinerjanya. Terlihat pada jawaban responden, permasalahan ada pada hasil kerja. Karyawan pada koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi kurang mendapatkan hasil kerja yang optimal, karena terjadinya keterlambatan jam masuk kerja. Sehingga perusahaan menerapkan reward dan punishment untuk melihat hasil kerja dari karyawan.

## **SIMPULAN**

Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi saat ini memiliki karyawan dengan kinerja yang cukup baik dan optimal, meski terjadinya penurunan kinerja karyawan selama tiga bulan terakhir. Hal ini juga sesuai dengan respon karyawan Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi mengenai kinerja karyawan dari dimensi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, I. (2006). *Analisis Investasi dalam Perspektif Ekonomi dan Politik*. Bandung: Refika Aditama
- Hamalik, O. (2009). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT bumi Aksara
- Hera, W. (2018). Pengaruh Reward, Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *UPAJIWA*, 2(1), 51-59. [https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/magistermanajemen/issue/download/48/3\\_Siti%20Atika](https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/magistermanajemen/issue/download/48/3_Siti%20Atika)
- Ivancevich, J, I., Robert, K., & Michael, T, M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Marwansyah, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2<sup>nd</sup> ed.). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rizki, F. F. F., & Dinar, M. H. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Diklat, Motivasi dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM)*, 1(1), 1-11. <https://media.neliti.com/media/publications/319908-analisis-pengaruh-pemberian-diklat-motiv-89d26cd6.pdf>

- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya
- Purwanto, M, N. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zulkarnain, W. (2019). Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Sain Ekonomi Manajem dan Akuntansi Riviu*, 1(3), 15-24.  
[https://www.researchgate.net/publication/341234196\\_pengaruh\\_disiplin\\_kerja\\_t\\_erhadap\\_kinerja\\_karyawan\\_sekolah\\_dasar\\_islam\\_binar\\_indonesia\\_bandung](https://www.researchgate.net/publication/341234196_pengaruh_disiplin_kerja_t_erhadap_kinerja_karyawan_sekolah_dasar_islam_binar_indonesia_bandung)