
Efek Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap *Performance* Karyawan

Feby Kurnia¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: febykurnia.upb21@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

Article History:

Received: 29 Oktober 2023

Revised: 05 November 2023

Accepted: 07 November 2023

Keywords: Kinerja, Reward, Punishment

Abstract: In order for a company to be a place where people are continuously growing, it needs its employees to perform well and be motivated to work hard. There are numerous approaches to raising worker productivity. Rewarding employees when they achieve their goals and punishing them for carelessness at work are the best ways to raise employee performance. One strategy the company uses to constantly inspire its staff to perform at the highest level for the company is to give them rewards or penalties. This system of rewards and penalties is in place to keep pushing workers to deliver quality work.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan peralatan modern dan fasilitas yang lengkap, tetapi juga pada individu yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi perhatian utama di dunia yang terglobalisasi saat ini. Meskipun sumber daya alam dan peralatan berlimpah, sumber daya manusia sangat penting untuk semua operasi bisnis. Dukungan dari individu-individu ini sangat penting untuk keberhasilan melaksanakan berbagai proses, menyoroti pentingnya sumber daya manusia perusahaan dalam memenuhi semua persyaratan. Ketika lingkungan bisnis terus berubah, organisasi menghadapi tekanan yang semakin besar untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat.

Bisnis harus mempertimbangkan untuk menghubungkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan pentingnya strategi lain, dengan menekankan nilai sumber daya manusia bagi organisasi. Pengusaha harus secara konsisten memantau dan meningkatkan kinerja karyawan, dan salah satu pendekatan efektif untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan insentif dan sanksi. Oleh karena itu, organisasi dapat memprioritaskan pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai faktor paling penting dalam meningkatkan kinerja. Untuk memotivasi karyawan, penting untuk memberikan pengakuan dan kompensasi yang pantas kepada mereka karena memenuhi persyaratan. Prinsip dasar sistem kompensasi adalah mengakui kinerja luar biasa secara adil dan memastikan bahwa pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan mempunyai konsekuensi yang adil dan setara.

Ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat, akan lebih siap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan atas pencapaian tujuan mereka, dengan mengatasi segala

kekurangan melalui konsekuensi yang sesuai. Pemberian insentif dan penalti merupakan cara yang banyak digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar memberikan upaya maksimalnya demi keuntungan organisasi. Tujuan dari sistem penghargaan dan hukuman ini adalah untuk memotivasi karyawan secara konsisten agar berusaha mencapai yang terbaik.

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan aspek krusial yang memerlukan pertimbangan maksimal dari seluruh tingkatan manajemen, apapun ukuran organisasinya. Hasil yang dicapai oleh suatu organisasi atau karyawannya berfungsi sebagai sarana untuk menunjukkan tanggung jawab mereka terhadap organisasi dan masyarakat umum. Penting untuk dicatat bahwa kinerja dalam memenuhi tugas pekerjaan bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat imbalan yang diterima, dan keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu.

Jika kinerja personel diakui dan diberi penghargaan secara tepat, maka hal tersebut diharapkan dapat mempengaruhi dan memotivasi personel atau karyawan secara positif untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi dalam menghasilkan kinerja. Sebaliknya, tidak adanya penghargaan atas kinerja karyawan berpotensi menyebabkan berkurangnya upaya personel dalam mencapai hasil yang diinginkan.

1. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja atau Performance Karyawan

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Beberapa hal terbesar yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya adalah hal-hal di dalam diri mereka, seperti apa yang dirasakan dan ketahui, dan hal-hal di luar diri mereka, seperti atasan mereka dan alat-alat yang mereka gunakan untuk bekerja.

a. Faktor Pribadi

Faktor pribadi adalah hal-hal yang datang dari dalam diri sendiri dan membuat mahir dalam pekerjaan. Hal-hal ini dapat berupa apa yang diri sendiri ketahui, apa yang dapat dilakukan, seberapa percaya diri, seberapa besar keinginan untuk melakukannya dengan baik, dan seberapa berdedikasi terhadap pekerjaan.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang baik membantu anggota timnya untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Mereka melakukan ini dengan memberi mereka dorongan, motivasi, dan bimbingan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sehat berarti setiap orang dapat rukun dan merasa bahagia serta termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Hal ini mencakup cara orang memperlakukan satu sama lain dan betapa nyamannya tampilan dan nuansa tempat mereka bekerja.

d. Faktor latar belakang/situasi

Faktor latar belakang adalah hal-hal yang datang baik dari dalam maupun luar diri seseorang, seperti keluarga dan stres yang dirasakan akibat pekerjaannya.

2. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja adalah alat atau petunjuk yang digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana seseorang atau sebuah organisasi telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator ini digunakan untuk mengukur kualitas kinerja dan memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan. Indikator penilaian kinerja dapat berbeda tergantung pada konteksnya, apakah itu untuk penilaian kinerja individu, tim, atau organisasi. Berikut adalah beberapa contoh indikator penilaian kinerja yang umum digunakan:

a. Kinerja Individu:

- 1) Prestasi target kerja: Sejauh mana individu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Kualitas pekerjaan: Tingkat kualitas dan akurasi pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Pencapaian tujuan individu: Apakah individu berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kinerja Tim:

- 1) Kolaborasi: Sejauh mana anggota tim dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.
- 2) Efisiensi: Kemampuan tim untuk mencapai hasil dengan sumber daya yang tersedia.
- 3) Pencapaian tujuan tim: Apakah tim mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kinerja Organisasi:

- 1) Keuangan: Kinerja keuangan organisasi, seperti pendapatan, laba bersih, dan ROI.
- 2) Kepuasan pelanggan: Tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan.
- 3) Inovasi: Kemampuan organisasi untuk mengembangkan produk atau layanan baru.

Indikator penilaian kinerja haruslah konkret, dapat diukur, dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Mereka juga harus transparan dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam penilaian kinerja, seperti atasan, karyawan, atau pemegang saham. Dengan menggunakan indikator penilaian kinerja yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan membuat keputusan yang lebih baik untuk mencapai tujuan mereka.

B. *Reward*

Penghargaan karyawan atau Reward adalah pengakuan atau penghormatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, kerja keras, prestasi, atau loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Penghargaan karyawan dapat berupa berbagai bentuk, seperti penghargaan finansial, sertifikat penghargaan, trofi, atau pengakuan verbal.

Tujuan dari penghargaan karyawan adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat budaya perusahaan yang positif, dan mendorong karyawan untuk tetap berkinerja tinggi. Penghargaan karyawan juga dapat membantu dalam mempertahankan talenta yang berharga dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Penghargaan karyawan biasanya diberikan dalam berbagai konteks, seperti:

1. Penghargaan Kinerja: Diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil atau prestasi luar biasa dalam pekerjaan mereka. Contohnya termasuk bonus kinerja, penghargaan bulanan,

atau promosi.

2. Penghargaan Jasa Lama: Pengakuan untuk karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu, seperti penghargaan untuk karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun.
3. Penghargaan Kreativitas: Diberikan kepada karyawan yang memberikan ide-ide kreatif atau solusi inovatif untuk masalah perusahaan. Penghargaan Loyalitas: Pengakuan bagi karyawan yang telah tetap setia dan berkomitmen pada perusahaan selama bertahun-tahun.
4. Penghargaan Tim: Diberikan kepada tim atau kelompok karyawan yang berhasil mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan proyek dengan sukses.
5. Penghargaan Etika Kerja: Untuk karyawan yang menunjukkan etika kerja yang luar biasa, seperti integritas, tanggung jawab, dan sikap profesional. Penghargaan karyawan yang tepat dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan atau organisasi serta bagi individu karyawan itu sendiri.

Terdapat 3 bentuk reward yang dapat diberikan kepada individu dalam sebuah organisasi, yang disebut sebagai the reward triangel yaitu:

1. Direct financial reward, seperti peningkatan gaji, bonus, komisi, contest, insentif dan lainnya.
2. Career advancement, seperti teritori yang luas, pelanggan ukuran besar, promosi jabatan dan lainnya.
3. Recognition, sertifikasi penghargaan pencapaian prestasi, recognition dinner, bingkisan, trofi, berita di media organisasi dan keanggotaan pada kelompok khusus.

Ada banyak jenis reward financial yang dapat diberikan oleh perusahaan atau institusi keuangan kepada karyawan, pelanggan, atau anggota. Berikut beberapa contoh macam-macam reward financial:

1. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik, pencapaian target, atau hasil kerja yang luar biasa.

2. Saham atau opsi saham

Perusahaan dapat memberikan saham kepada karyawan atau opsi saham yang memungkinkan karyawan untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu di masa depan. Ini memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan nilai saham perusahaan.

3. Dividen

Dividen adalah pembayaran yang diberikan kepada pemegang saham perusahaan sebagai bagian dari laba perusahaan. Pemegang saham menerima dividen sebagai reward financial.

4. Program saham karyawan

Beberapa perusahaan memiliki program saham karyawan yang memungkinkan karyawan untuk membeli saham perusahaan dengan potongan harga atau dengan kontribusi perusahaan.

5. Komisi

Bagi para profesional penjualan, komisi merupakan reward financial yang berdasarkan penjualan yang mereka lakukan. Semakin banyak penjualan yang berhasil, semakin tinggi komisi yang diterima.

6. Insentif kinerja
Program insentif kinerja dapat mencakup berbagai jenis hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang mencapai tujuan atau target tertentu.
 7. Tunjangan kesehatan dan pensiun
Selain gaji, beberapa perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan dan pensiun kepada karyawan sebagai reward financial.
 8. Program keuangan karyawan
Beberapa perusahaan menawarkan program keuangan karyawan, seperti kontribusi majikan ke rencana pensiun atau program tabungan karyawan.
 9. Hadiah berbasis kinerja
 10. Hadiah berdasarkan kinerja dapat berupa uang tunai atau hadiah lainnya yang diberikan kepada karyawan yang mencapai target atau hasil kerja yang diinginkan.
 11. Program referral
Beberapa perusahaan memiliki program referral yang memberikan reward financial kepada karyawan yang merekomendasikan kandidat yang sukses untuk dipekerjakan.
 12. Program pembagian laba: Beberapa perusahaan, terutama koperasi atau perusahaan dengan struktur kepemilikan karyawan, memberikan bagian dari laba perusahaan kepada karyawan sebagai reward financial.
 13. Bonus tahunan atau bonus liburan: Bonus tahunan atau bonus liburan adalah bentuk reward financial yang diberikan kepada karyawan pada waktu-waktu khusus, seperti akhir tahun atau liburan.
 14. Program loyalitas pelanggan: Institusi keuangan, seperti bank atau kartu kredit, dapat memberikan poin reward atau cashback kepada pelanggan yang menggunakan layanan mereka secara aktif. Setiap jenis reward financial memiliki tujuan dan manfaatnya sendiri, baik untuk memotivasi karyawan, mempertahankan pelanggan, atau menciptakan insentif bagi pemegang saham.
- Industri menawarkan imbalan, baik dalam berwujud ataupun tidak berwujud, kepada karyawannya dengan tujuan memotivasi mereka supaya bekerja dengan baik serta menggapai tujuan industri. Secara simpel, tujuan pemberian penghargaan ataupun reward merupakan buat tingkatkan produktivitas serta meningkatkan loyalitas karyawan. Pelaksanaan sistem penghargaan bertujuan buat menginspirasi karyawan supaya berprestasi dalam pekerjaannya serta membangkitkan motivasi yang dibutuhkan buat kenaikan kinerja.

C. *Punishment*

Punishment kepada karyawan adalah tindakan atau sanksi yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada seorang karyawan sebagai akibat dari pelanggaran aturan atau kebijakan perusahaan. Tujuan dari memberikan hukuman kepada karyawan adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan, mendorong kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta menjaga disiplin dan etika kerja di lingkungan kerja. Beberapa bentuk hukuman karyawan yang umum meliputi:

1. Peringatan lisan: Sebagai langkah pertama, atasan atau manajer mungkin memberikan peringatan lisan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan sebagai upaya untuk memperbaiki perilaku tanpa tindakan yang lebih serius.
2. Peringatan tertulis: Peringatan tertulis adalah tindakan lebih resmi yang mencatat pelanggaran karyawan dan konsekuensinya. Dokumen ini bisa digunakan sebagai dasar untuk tindakan lebih lanjut jika perilaku karyawan tidak membaik.
3. Sanksi non-moneter: Ini bisa berupa penurunan jabatan, pencopotan tanggung jawab, atau

- penundaan promosi sebagai hukuman bagi pelanggaran serius.
4. Sanksi moneter: Beberapa perusahaan menerapkan denda atau pemotongan gaji sebagai hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kebijakan yang berkaitan dengan uang atau keuangan perusahaan.
 5. Sanksi suspensi: Pemberian izin tanpa gaji atau penangguhan sementara dari pekerjaan adalah tindakan yang diberlakukan untuk pelanggaran yang serius atau berulang. Pemecatan: Jika perilaku karyawan tidak membaik atau melibatkan pelanggaran yang serius, pemecatan bisa menjadi konsekuensi terakhir.
 6. Pemecatan adalah tindakan yang paling drastis dan biasanya diambil sebagai langkah terakhir setelah upaya-upaya lain untuk perbaikan telah dilakukan.

Penting untuk mencatat bahwa setiap perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang berbeda terkait dengan hukuman karyawan, dan biasanya ada proses yang harus diikuti sebelum tindakan hukuman diambil. Selain itu, perlakuan adil dan kepatuhan terhadap hukum ketika memberikan hukuman kepada karyawan sangat penting untuk mencegah sengketa atau tuntutan hukum.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data digunakan. Studi literatur melibatkan pencarian buku, artikel, dan jurnal. Analisis berbagai jurnal difokuskan pada kata kunci “kinerja karyawan”, “penghargaan”, dan “hukuman”. Semua artikel yang dipilih meneliti sistem penghargaan dan hukuman yang memotivasi kinerja karyawan. Tujuan pemidanaan adalah untuk mendidik individu agar tidak mengulangi kesalahannya dan mencegahnya melakukan perbuatan melawan hukum. Hal ini juga digunakan sebagai bentuk motivasi untuk mencegah perilaku yang melanggar aturan. Menurut Wiyani (2013), hukuman memiliki beberapa fungsi:

1. Memberikan efek jera, mencegah tindakan yang tidak diinginkan masyarakat.
2. Memberikan nilai pendidikan, mengajarkan anak benar dan salah sebelum mereka memahami aturan sepenuhnya.
3. Memotivasi individu untuk menghindari perilaku yang tidak diterima masyarakat.

Tujuan pemberian hukuman bukan semata-mata untuk membuat individu menderita, namun untuk mengatur perilaku dan memajukan perusahaan. Tujuan jangka pendek bertujuan untuk menghentikan perilaku negatif atau salah, sedangkan tujuan jangka panjang berfokus pada mendidik dan mendorong individu untuk meninggalkan perilaku tersebut. Hukuman diperlukan ketika perbuatan salah sering terjadi dan mempunyai konsekuensi negatif atau menimbulkan ancaman bagi diri sendiri atau orang lain. Menetapkan peraturan membutuhkan usaha, terutama ketika berhadapan dengan individu yang resisten. Hukuman yang diberikan harus masuk akal, logis, obyektif, dan tidak memberatkan mental. Penting untuk menjaga keseimbangan antara pelanggaran yang dilakukan dan hukuman yang diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reward mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai. Jika sistem pengupahan adil, termasuk bonus gaji, tunjangan, dan kesempatan pengembangan karir, maka kinerja pegawai akan meningkat baik dari segi kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penghargaan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja mereka. Penting bagi para pemimpin untuk menyadari bahwa karyawan termotivasi oleh kemungkinan untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka melalui pekerjaan mereka. Di sisi lain, disiplin dan ketelitian dapat dicapai melalui hukuman yang tepat, sehingga dapat

meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, menghubungkan variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang lebih besar. Dengan menawarkan imbalan yang tinggi dan menerapkan hukuman yang adil, kinerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Hukuman merupakan suatu tindakan yang dimaksudkan untuk mengoreksi pegawai yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan meningkatkan kinerja profesionalnya. Kursus-kursus ini berpotensi mempengaruhi sikap karyawan secara positif dan menanamkan rasa tanggung jawab yang lebih kuat di tempat kerja. Secara keseluruhan, tujuan pemberian hukuman adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dampak hukuman terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan ringan, sedang, atau berat.

KESIMPULAN

Reward sangat penting bagi organisasi karena menunjukkan dedikasi organisasi dalam menilai sumber daya manusia sebagai komponen biaya utama dan paling signifikan. Selain itu, penghargaan mempunyai arti penting bagi karyawan karena mencerminkan nilai pekerjaan mereka bagi diri mereka sendiri, keluarga, dan masyarakat. Perusahaan menawarkan imbalan yang berwujud dan tidak berwujud untuk secara aktif melibatkan karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja yang luar biasa. Tujuan di balik pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berdedikasi dan tetap loyal kepada perusahaan. Dengan menerapkan sistem penghargaan, tujuannya adalah untuk menginspirasi karyawan agar berprestasi dan membangkitkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Begitu pula dengan hukuman yang tidak semata-mata dimaksudkan untuk menimbulkan penderitaan, melainkan untuk membimbing dan mendidik karyawan dengan mengatur perilakunya.

Tujuan hukuman adalah untuk mengakhiri tindakan negatif atau salah dalam jangka pendek, sedangkan dalam jangka panjang bertujuan untuk mendidik dan mendorong karyawan untuk memperbaiki perilakunya. Hukuman menjadi perlu ketika tindakan salah yang sering dilakukan menimbulkan konsekuensi negatif atau menimbulkan risiko bagi diri sendiri atau orang lain. Bagi karyawan yang resisten, penting untuk menetapkan peraturan yang tegas dan menunjukkan ketekunan. Hukuman yang diberikan harus masuk akal, logis, obyektif, dan tidak memberatkan mental. Selain itu, harus ada keseimbangan antara pelanggaran yang dilakukan dan hukuman yang diberikan. Alokasi reward dan punishment didasarkan pada penilaian kinerja masing-masing karyawan, menjamin perlakuan adil terhadap karyawan dan menumbuhkan persaingan yang sehat untuk meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan pengakuan dari perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCA TUNAS HARAPAN KOTA SORONG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 249–260.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 57.
- Sandra, E. (2021). The Effect of Reward and Punishment To The Performance Of PT. Telesindo

- Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Review*, 2(1), 001–011.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.