

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Corporate Services PT. Inti (Persero) Bandung

The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance in Corporate Services Division PT. Inti (Persero) Bandung

¹Puspa Sonya Ratri, ²Dudung Abdurrahman SE., M.Si, ³H. Aminuddin Irfani SE., M.Si
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
 Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
 Email : ¹puspasora@gmail.com, ²abahdar@gmail.com, ³aminudin.irfani@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to know the application of reward, punishment and level of performance In Division of Corporate Services PT. INTI (Persero) Bandung. And to find how much influence reward and punishment on employee performance on the Corporate Services Division of PT. INTI (Persero) Bandung. This research was conducted at PT. INTI (Persero) Bandung with research sample taken 51 employee division Corporate Services. The results of this research are as follows: 1) Reward rate is in good category with average value 152,9 (66,6%), 2) Punishment rate is in good category with average value 144,05 (60, 8%), 3) Employee Performance Levels are in good category with an average rating of 141.9 (59.41%), 4) Reward partially positively and significantly impact on employee performance, 5) Punishment partially negatively and Significant to employee performance; 6) reward and punishment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan *reward*, *punishment* dan tingkat kinerja Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung. Serta untuk mencari seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di PT. INTI (Persero) Kota Bandung dengan sampel penelitian diambil 51 orang karyawan divisi *Corporate Services*. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Tingkat *Reward* berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 152,9 (66,6%), 2) Tingkat *Punishment* berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 144,05 (60,8%), 3) Tingkat Kinerja Karyawan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 141,9 (59,41%), 4) *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) *Punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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

A. Pendahuluan

Dewasa ini ekonomi berkembang dengan pesat diiringi dengan derasnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut sumber daya manusia untuk mengikuti perubahan yang ada. Seiring semakin pesatnya perkembangan ekonomi maka semakin tinggi pula persaingan dalam dunia usaha. Dengan begitu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu tanggung jawab perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawannya. Untuk itu diperlukan penerapan manajemen kompensasi, seperti sistem reward dan punishment. *Reward* dan *Punishment* sangat penting untuk memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi dan bertanggung jawab pada tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*. Perusahaan memberikan *reward* dan *punishment system* didasarkan pada penilaian kinerja (*merit-based system*). Selain pemberian *reward* pada karyawan yang berkinerja baik, perusahaan juga harus memberikan *punishment* (hukuman) pada karyawan yang melanggar aturan seperti lalai dalam melaksanakan

tugas dan kewajibannya.

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia/PT. INTI (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Startegis (BPIS) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. PT. INTI (Persero) merupakan salah satu badan yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang menjelma dari kegiatan dengan perusahaan telekomunikasi. Mengingat PT. INTI (Persero) bergerak dibidang pelayanan jasa, maka PT. INTI (Persero) mempunyai tujuan untuk mewujudkan peningkatan penyelenggaraan serta mutu pelayanan jasa telekomunikasi bagi masyarakat dalam arti yang seluas-luasnya. Dalam melaksanakan pelayanan prima pada masyarakat tersebut diperlukan karyawan yang berkinerja tinggi. Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan dari bulan ke bulan masih ditemukan karyawan yang tidak masuk kerja karena ijin cuti, alfa maupun absen.

Berpijak pada pendahuluan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian reward di PT. INTI (Persero) Bandung?
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian punishment di PT. INTI (Persero) Bandung?
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan sistem reward terhadap kinerja karyawan PT. PT. INTI (Persero) Bandung?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan sistem punishment terhadap kinerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung?
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung?

B. Landasan Teori

Reward

Menurut Handoko (2003: 66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Amin (2000:70) Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran, hadiah atau imbalan.

Punishment

Kata *punishment* berasal dari bahasa inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2005:456). Sedangkan menurut M. Ngalim purwanto (2006:186), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2000: 130).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

C. Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung, yaitu:

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung

Table 1. Hasil uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,002 | ,891 | | ,002 | ,998 |
| | Reward | ,432 | ,018 | ,961 | 24,417 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 24,417 dan nilai ttabel adalah sebesar 2,011 yang berarti nilai thitung > ttabel atau $24,417 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara reward (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung

Tabel 2. Hasil uji Korelasi R

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,961 ^a | ,924 | ,923 | 1,84419 |

a. Predictors: (Constant), Reward

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,924 atau sebesar 92,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,924 \times 100\% = 92,4\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *reward* (X_1) sebesar 92,4%, sedangkan sisanya 7,6% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung

Tabel 3. Hasil Uji t**Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1,329 | 1,008 | | -1,318 | ,194 |
| | PUNISHMENT | 1,116 | ,049 | ,956 | 22,844 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 30,879 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,011 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $30,879 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Punishment dan Kinerja Karyawan Pada Divisi Corporate Services PT. INTI (Persero) Bandung

Tabel 4. Hasil uji Korelasi R**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,956 ^a | ,914 | ,912 | 1,96057 |

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,914 atau sebesar 91,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,914 \times 100\% = 91,4\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel punishment (X_2) sebesar 91,4%, sedangkan sisanya 8,6% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 5. Uji F secara simultan**ANOVA(b)**

| Mode | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------|------------|----------------|----|-------------|---------|---------|
| 1 | Regression | 2036,723 | 2 | 1018,361 | 310,344 | ,000(a) |
| | Residual | 157,507 | 48 | 3,281 | | |
| | Total | 2194,229 | 50 | | | |

a Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ adalah 310,344 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 310,344 > f_{tabel} = 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi R

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,963(a) | ,928 | ,925 | 1,81146 |

a Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,928. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama sebesar 92,8%. Sedangkan sisanya 7,2% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung penulis memperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. *Reward* pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 51 responden sebesar 154,5 dan berada pada garis kontinum 67,64% yang diukur berdasarkan dimensi gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial.
2. *Punishment* pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 51 responden sebesar 144,05 dan berada pada garis kontinum 60,8% yang diukur berdasarkan dimensi *punishment* preventif dan *punishment* represif.
3. Kinerja Karyawan pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 51 responden sebesar 144,05 dan berada pada garis kontinum 60,8% yang diukur berdasarkan dimensi kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerja sama.
4. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung sebesar 0,924 atau 92,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung sebesar 0,914 atau 91,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Corporate Services* PT. INTI (Persero) Bandung sebesar 0,928 atau 92,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amin Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi dan Dr. Saeed Rajaeepour. 2013.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Jurnal. "Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company.
- Koencoro Galih Dwi, Muhammad Al Musadieq dan Heru Susilo. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (survei pada karyawan PT. INKA persero Madiun). Jurnal. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi pertama.
- PurwantoNgalim. 1993. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remadja K
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. "*Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*". Bandung:Remaja Rosdakarya.