

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VISION VILLA RESORT AND GENIUS CAFE GIANYAR

Ni Wayan Ita Arma Dewi¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ary Wira Andika³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹itaarma12@gmail.com

ABSTRACT

The success or not of a company is very dependent on human resources owned. Human resources is a potential human ability that consists of the ability to think, communicate, act, and morally to carry out technical and managerial activities in an organization or company. This research aims to find out the effect of reward and punishment on the performance of Vision Villa Resort And Genius Cafe Gianyar employees.

The study was conducted at Vision Villa Resort And Genius Cafe Gianyar using a population and sample of 33 respondents. The sample determination technique used in this study is by saturated sampling method or census method. Data collection is done through interviews, observations and questionnaires. The data analysis technique used in this study is a multiple linear regression analysis processed using SPSS software version 23.0.

Based on the results of the analysis, this study showed that rewards have a positive and significant effect on employee performance and punishment has a positive and significant effect on employee performance at Vision Villa Resort And Genius Cafe Gianyar.

Keywords : *reward, punishment, employee performance*

I PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan (Ardana, 2012:05). Oleh karena itu untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan, tentu hal ini dicapai dengan adanya kinerja karyawan yang

efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2016:63). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi

(Febrianti, 2014). Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan pencapaian kinerja karyawan, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan bila kinerjanya rendah.

Menurut Irawati (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* dimana pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Menurut Winda Sri (2018) *reward* adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Dengan demikian *reward* adalah segala hal yang bersifat positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi karyawan agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Irawati (2016) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016), menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping *reward*, *punishment* juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Putri, 2019). *Punishment* merupakan suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi (Ruslan 2017). Dengan *punishment* yang tepat dan bijak bisa membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dimana karyawan bisa lebih diperhatikan, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih kinerja yang diinginkan perusahaan. Vision Villa Resort And Genius Cafe masih sedikit menyimpang seperti diberlakukannya *punishment* bagi semua karyawan atas kesalahan yang terjadi termasuk karyawan yang tidak melakukan kesalahan. Begitu pula sebaliknya terkadang ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan tapi masih terbebas dari hukuman atau *punishment* yang seharusnya diberikan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan merasa diperlakukan tidak adil sehingga bisa menyebabkan turunnya kinerja yang dimiliki karyawan.

Vision Villa Resort And Genius Cafe merupakan salah satu villa yang ada di Gianyar. Aspek kinerja karyawan sangat penting dalam Villa ini, karena di Villa ini dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan benar agar pengunjung bisa merasa nyaman. Dalam Villa ini permasalahan yang terjadi adalah masih ada karyawan yang tidak

mampu mencapai kinerja yaitu kurang mematuhi peraturan perusahaan dan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menjalin hubungan dengan baik atau memperlakukan pengunjung dengan baik sehingga target perusahaan belum tercapai.

Tingkat kehadiran karyawan Vision Villa Resort And Genius Cafe dapat disajikan pada Tabel 1

Tabel 1

**Laporan Kehadiran Karyawan Vision Villa Resort And Genius Cafe
Pada Bulan Juli – Desember 2020**

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit		Ijin		Tanpa absen		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Juli	33	2	6.60	2	6.60	1	3.30	5	15.15
Agustus	33	2	6.60	2	6.60	2	6.60	6	18.18
September	33	2	6.60	1	3.30	2	6.60	5	15.15
Oktober	33	1	3.30	2	6.60	2	6.60	5	15.15
November	33	1	3.30	2	6.60	1	3.30	4	12.12
Desember	33	2	6.60	1	3.30	2	6.60	5	15.15
Total		10	33	10	33	10	33	30	90.9
Rata-rata		10	5.5	10	5.5	10	5.5	30	15.15

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan Vision Villa Resort And Genius Cafe pada rata-rata persentase mencapai 15.15% terhitung dari bulan Juli – Desember 2020. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi kehadiran tersebut tinggi. Romas (dalam sugiarti ; 2008)

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan

mengatakan apabila angka absensi mencapai 10% - 15% sudah dapat dikatakan tinggi.

Laporan Keterlambatan Karyawan Vision Villa Resort And Genius Cafe Pada Bulan Juli – Desember 2020 disajikan pada Tabel 1.2

mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019).

Reward adalah salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja (Winda Sri, 2018). Bayaran yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah

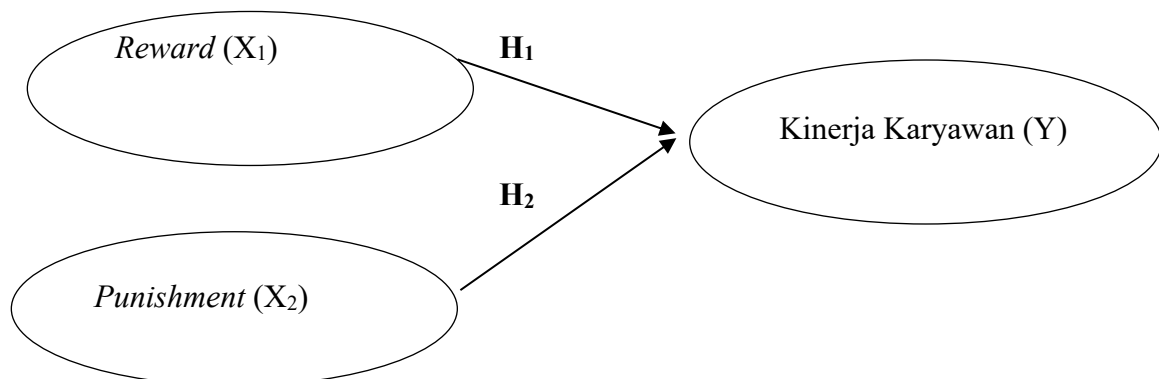
memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Menurut (Mahmudi, dalam Purnama 2015) indikator *reward* yaitu : 1. Gaji dan bonus, 2. Kesejahteraan, 3. Pengembangan karir, 4. Penghargaan psikologis dan sosial.

Punishment adalah suatu hal yang diberikan yang termasuk kategori negatif, namun apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak Dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya (Anwar dan Dunija, 2016). Indikator yang digunakan untuk

menilai punishment menurut Purwanto dalam Sunarto dkk (2017) adalah *Punishment Preventif* dan *Punishment Represif*.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Ruslan, 2017). Menurut Putri (2019) indikator kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan adalah 1) Kuantitas dari hasil, 2) Kualitas, 3) Ketepatan, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan bekerjasama.

Model Penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan paparan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₁ : Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Vision Villa Resort And Genius Cafe yang beralamat di Jalan Pantai Masceti, Medahan, Kec. Blahbatuh, Kab. Gianyar, Bali.

Peneliti memilih perusahaan ini dikarenakan ketatnya persaingan yang di hadapi perusahaan baik secara lokal, nasional

maupun persaingan global. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah *reward*, *punishment*, serta kinerja karyawan pada pada Vision Villa Resort And Genius Cafe Gianyar. Pemilihan *reward* dan *punishment* sebagai objek penelitian karena ketiga variabel ini diperkirakan banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vision Villa Resort And Genius Cafe Gianyar. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *Reward* (X₁) dan *Punishment* (X₂) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah

analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi dan uji t. Semua pengujian di atas dilakukan dengan

menggunakan product moment dengan bantuan *Statistic Package for Social Science (SPSS) 23 for windows.*

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	<i>Reward (X₁)</i>	X _{1.1}	0,914	Valid
		X _{1.2}	0,976	Valid
		X _{1.3}	0,880	Valid
		X _{1.4}	0,951	Valid
2	<i>Punishment (X₂)</i>	X _{2.1}	0,956	Valid
		X _{2.2}	0,923	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,848	Valid
		Y _{1.2}	0,891	Valid
		Y _{1.3}	0,888	Valid
		Y _{1.4}	0,918	Valid
		Y _{1.5}	0,889	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Reward (X₁)</i>	0,847	Reliabel
2	<i>Punishment (X₂)</i>	0,910	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,823	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penilaian atau pendapat responden terhadap butir-butir pernyataan untuk setiap indikator variabel Kompetensi kerja disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 1
Deskripsi Variabel *Reward*

No	Indikator	Respon (%)					Rata ₂ Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Gaji dan bonus	0,0	15,2	15,2	24,2	45,5	4,00	Baik
2	Kesejahteraan	0,0	18,2	6,1	12,1	63,6	4,21	Sangat Baik
3	Pengembangan karir	0,0	3,0	27,3	21,2	48,5	4,15	Baik
4	Penghargaan psikologis dan sosial	0,0	9,1	15,2	24,2	51,5	4,18	Baik
Rata-rata skor variabel <i>reward</i>							4,13	Baik

Tabel 2
Deskripsi Variabel *Punishment*

No	Indikator	Respon (%)					Rata ² Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	<i>Punishment Preventif</i>	0,0	18,2	18,2	18,2	45,5	3,90	Baik
2	<i>Punishment Represtif</i>	0,0	12,1	18,2	51,5	18,2	3,75	Baik
Rata-rata skor variabel <i>punishment</i>							3,83	Baik

Tabel 3
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Respon (%)					Rata ² Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas dari hasil	0,0	12,1	15,2	27,3	45,5	4,06	Baik
2	Kualitas	0,0	12,1	21,2	42,4	24,2	3,78	Baik
3	Ketepatan	0,0	12,1	18,2	30,3	39,4	3,96	Baik
4	Kehadiran	0,0	12,1	21,2	45,5	21,2	3,75	Baik
5	Kemampuan bekerja sama	0,0	12,1	18,2	39,4	30,3	3,87	Baik
Rata-rata skor variabel kinerja karyawan							3,89	Baik

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09251410
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.075
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>Reward</i>	0,682	1,467
	<i>Punishment</i>	0,682	1,467

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,056	0,449
	<i>Reward</i>	0,119	0,906
	<i>Punishment</i>	-0,784	0,438

Tabel 4
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,911	2,638		1,862	0,072
<i>Reward</i>	0,536	0,172	0,480	3,118	0,004
<i>Punishment</i>	0,744	0,348	0,329	2,135	0,041
R					0,718
<i>R Square</i>					0,516
<i>Adjusted R Square</i>					0,484
<i>F Statistic</i>					15,989
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 4,911 + 0,536X_1 + 0,744X_2$ memberikan pengertian bahwa nilai koefisien regresi variabel Reward (β_1) sebesar 0,536 artinya *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe. Nilai koefisien regresi variabel punishment (β_2) sebesar 0,744, artinya *punishment* (X_2) meningkat dan *reward* (X_1) tetap

maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe. Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,718. Besarnya nilai R 0,718 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara *reward* dan

punishment terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe.

Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe. Berdasarkan Tabel 5.14 diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,484. Dengan demikian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe adalah sebesar 48,4% sedangkan 51,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji t (t-test)

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat pada Tabel 5.15 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,118 dengan signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,135 dengan signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe, yang berarti semakin meningkat *reward* maka kinerja akan meningkat.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe, yang berarti bahwa semakin baik *punishment* maka kinerja karyawan akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Vision Villa Resort and Genius Cafe berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel *reward* maka sebaiknya pimpinan memberikan karyawan *reward* berupa gaji dan bonus sesuai dengan hasil kerja karyawan,

- sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Vision Villa Resort and Genius Cafe.
2. Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel *punishment* maka sebaiknya pimpinan memberikan sanksi secara tegas sesuai dengan SOP yang berlaku kepada karyawan bila melanggar aturan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe.
 3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Vision Villa Resort and Genius Cafe seperti; disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta. Vol. I, No. 5.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. 2014. Pengaruh Reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja-Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12(1), No. 1-9.
- Irawati, A. 2016. Pengaruh pemberian Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mulyadi, Roza. 2016. Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Ageng Tirtayasa. Vol. 6, No. 1. Banten.
- Purnama, V .A. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra. Surabaya.
- Purnamasari, 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yakult Indonesia Persada. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Putri, IA, Gede Restu, 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ersa Auto Graha. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Ruslan, Mas'ud, LCA., Robin Jonathan & Elfreda Aplonia Lau. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda.
- Suryadilaga, RM., Musadieg, M.A., Nurtjahjono, G.E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Malang). *Jurnal*

Administrasi Bisnis. Universitas
Brawijaya. Malang.

Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin
& Susenohadi Purnomo. 2018.
Pengaruh Reward dan
Punishment Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. BPR
Hasamitra Makassar. *Skripsi*.
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Bongaya. Makassar.