

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *REWARD & PUNISHMENT* SEBAGAI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA

Rico Agustian Dwi Pratama¹, Prima Aditama², Muchamad Choirul Anam³, Ribangun Bambang Jakaria⁴

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

| | | |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: ribangunbz@umsida.ac.id | No. Telp: | |
| Submitted: 5 July 2024 | Accepted: 14 July 2024 | Published: 15 July 2024 |

ABSTRAK

Semua perusahaan ataupun badan pemerintahan tentu sangat mengharapkan mempunyai pekerja yang memiliki kinerja baik dan semangat bekerja yang terus menerus sehingga tempat bekerja menjadi wadah bagi mereka untuk terus berkembang. Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas pekerja, cara yang dapat dilakukan adalah memberikan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan juga aman, dapat juga memberikan *reward* (penghargaan) atas pencapaian yang dilakukannya, dan juga *punishment* (sanksi) bagi pekerja yang melanggar aturan perusahaan ataupun badan pemerintahan. Tujuan dari pemberian lingkungan kerja yang nyaman dan juga *reward* adalah sebagai motivasi agar karyawan dapat terus berprestasi. Pemberian *punishment* bertujuan agar pekerja berhati-hati dan meminimalisir kesalahan.

Kata kunci: Lingkungan kerja; *punishment*; *reward*

ABSTRACT

All companies or government bodies certainly expect to have workers who have good performance and continuous work enthusiasm so that the workplace becomes a place for them to continue to grow. There are various ways to increase worker productivity, the way that can be done is to provide a good, comfortable, and safe work environment, can also provide rewards (rewards) for the achievements they do, and also punishment (sanctions) for workers who violate company rules or government bodies. The purpose of providing a comfortable work environment and also rewards is as motivation so that employees can continue to excel. The provision of punishment aims to make workers careful and minimize mistakes.

Keywords: Working environment; *punishment*; *reward*.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang ialah kunci utama dalam suksesnya suatu perusahaan atau badan pemerintahan adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Agar mempunyai sumber daya manusia dengan kualitas tinggi ada beberapa pengaruh diantaranya lingkungan kerja, penghargaan (*reward*), dan juga sanksi (*punishment*). Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan juga aman dapat menambah kinerja dan juga membuat para pekerja lebih fokus dalam bekerja dengan dukungan fasilitas yang ada. Lingkungan kerja yang sehat akan berkembang dengan mengutamakan seluruh pekerjaannya agar menjalankan fungsi sumber daya manusianya secara optimal (Tuasikal, Bukhori, dan Ruspitasari 2024).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya diperlukan peralatan, sarana, dan prasarana canggih, tetapi juga karyawan yang melaksanakan tugas tersebut. Setiap organisasi dan perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan harus mendukung pencapaian tujuan ini. Salah satu metode manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*). Manfaat penilaian kinerja meliputi: 1. Pertimbangan antar pribadi pada organisasi: Penaksiran kapasitas digunakan untuk membandingkan seberapa baik setiap anggota organisasi bekerja. Ini membantu menentukan

jumlah dan jenis kompensasi yang diberikan kepada setiap anggota organisasi. 2. Pengembangan diri setiap anggota organisasi: Penaksiran kapasitas bertujuan membantu dalam pengembangan karyawan. Setiap anggota organisasi dinilai performanya, dan karyawan yang memiliki performa rendah harus mendapatkan pelatihan dan pendidikan (Wijaya 2021).

Sanksi (*punishment*) adalah konsekuensi dari pelanggaran aturan. Perusahaan memberikan sanksi untuk pekerja yang melanggar aturan serta merugikan perusahaan. Sanksi digunakan untuk mengarahkan perilaku agar sesuai dengan aturan yang sudah diberlakukan. Dalam perusahaan atau badan pemerintahan, sanksi diberikan untuk pekerja yang tidak disiplin, abai dalam melaksanakan tugasnya agar lebih berhati-hati dan meminimalisir kesalahan di masa depan (Syafiq 2021).

Produktivitas adalah tindakan intelektual yang berkelanjutan berupaya dan memiliki pemikiran bahwa kehidupan di masa depan akan lebih baik. Produktivitas juga merupakan ukuran seberapa efektif suatu proses menghasilkan keluaran. Ini dapat didefinisikan sebagai rasio antara masukan dan keluaran (Panjaitan 2018).

Untuk mengukur daya produksi, dibutuhkan suatu parameter, antar lain Keahlian untuk mengerjakan tugas yaitu Kemampuan seorang pekerja sangat bergantung pada kreativitas dan profesionalisme mereka di tempat kerja, dan memberikan mereka kekuatan untuk mengatasi pekerjaan yang diemban. Meningkatkan hasil yang dicapai baik orang yang bekerja maupun orang yang menikmati pekerjaan mereka dapat merasakan hasil yang dicapai menjadikan semangat kerja, antusiasme dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengembangan diri, usaha agar menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Meningkatkan Mutu ukuran relatif yang menunjukkan tingkat keunggulan kerja seorang karyawan dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menggunakan sumber daya melalui cara paling optimal, dan menghasilkan hasil yang maksimal (Panjaitan 2018).

Produktivitas juga berkaitan dengan hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil yang diperoleh selama proses produksi. Produktivitas terdiri dari dua dimensi utama: efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada pencapaian kinerja maksimal, sedangkan efisiensi berkaitan dengan perbandingan antara input dan output, atau bagaimana tugas dilakukan. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk memahami *reward* dan *punishment*, memahami banyaknya reward dalam mempengaruhi kinerja dan untuk memahami banyaknya *punishment* berpengaruh pada kinerja.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu aspek manajemen yang mengang masalah-masalah terkait kepegawaian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Boleh disimpulkan maka manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan organisasi untuk memastikan jumlah, jenis dan kualitas pekerja tepat untuk mencapai tujuan bisnis yang efektif

Reward merupakan bentuk apresiasi terhadap usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Demi menghasilkan pekerja yang profesional sesuai bidang masing-masing, diwajibkan adanya pelatihan yang seimbang. Pelatihan ini melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja supaya mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Punishment, atau hukuman, sanksi, atau siksaan dalam bahasa Inggris, adalah konsekuensi yang diterima seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam menjalankan pekerjaan sesuai atas apa yang diperintahkan. Tujuan pemberian punishment adalah agar pekerja dapat disiplin dalam bekerja dengan tidak mengulangi kesalahan yang sama. dapat disimpulkan bahwa punishment berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan dan standar perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Variabel independen (*variabel* bebas) dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*. Penelitian ini menggunakan subjek yang merupakan variabel dependen (variabel terikat) adalah Kapasitas Pekerja. Bagian ini diteliti mendalam agar memahami perilaku pekerja secara lanjut. Berdasarkan tujuan studi, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang ciri-ciri variabel. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menganalisis kebenaran suatu hipotesis menggunakan agresi data di area kerja. Mengingat bahwa penelitian ini bersifat deskriptif dan analisis dilakukan dengan cara mengumpulkan data di lapangan, metode penelitian yang dipakai adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Pendalaman yang dipakai yaitu kausalitas, tipe penelitian yang menggambarkan adanya sebab dan akibat dalam variabel independen (*reward* dan *punishment*) dan variabel dependen (kualitas pegawai). Objek penjabaran dalam metode penelitian ini adalah perseorangan, yaitu pekerja perusahaan. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, berarti informasi dari sebagian populasi (sampel responden) diserahkan langsung pada perkara kejadian empiris, bertujuan supaya mendapati hasil pendapat dari sebagian populasi terhadap entitas yang sedang diteliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat 40 responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh motivasi, *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan. dalam penelitian ini terdiri atas 5 pertanyaan, Kuesioner disebarkan menggunakan *google form* dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Data Kuesioner Penelitian

| No. | Pertanyaan | Kepuasan | | | |
|-----------------------------------|---|--------------|-------|--------------|-------|
| | | Setuju | | Tidak Setuju | |
| 1 | <i>Reward</i> sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja | 38 | 95% | 2 | 5% |
| 2 | <i>Punishment</i> sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja | 19 | 47,5% | 21 | 52,5% |
| 3 | Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan | 35 | 87,5% | 5 | 12,5% |
| 4 | Sistem <i>reward</i> meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan | 37 | 92% | 3 | 7,5% |
| 5 | <i>Punishment</i> diterapkan dengan bijaksana, tidak berlebihan serta dapat meningkatkan disiplin kerja | 28 | 70% | 12 | 30% |
| Jumlah Rata-Rata Responden | | 78,4% | | 21,5% | |

Seperti yang terlihat dari data penelitian pada tabel di atas, sebagian besar responden menunjukkan pandangan positif terhadap konsekuensi *punishment* terhadap kapasitas kerja: 95% pekerja setuju bahwa *reward* sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja, 19% responden tidak setuju bahwa *punishment* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, 92% responden setuju bahwa Sistem *reward* meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. *Punishment* memang dapat memberikan dampak yang tidak menyenangkan. sekaligus membantu meningkatkan kinerja karyawan, secara tidak langsung mendisiplinkan perilaku mereka.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Sebagai Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangat signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Berikut beberapa aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas para pekerja:

a. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja:

Termasuk pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja. Kondisi fisik yang prima dapat membuat pekerja merasa nyaman serta fokus, sehingga produktivitas meningkat.

b. Hubungan Sosial

Interaksi antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan sangat mempengaruhi motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan penuh kepercayaan dapat meningkatkan semangat kerja.

c. Fasilitas dan Sarana Kerja

Ketersediaan alat kerja yang memadai dan berkualitas mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Fasilitas yang memadai juga menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan.

d. Keamanan dan Kesejahteraan

Perasaan aman dan kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas. Program kesehatan dan keselamatan kerja serta kebijakan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja.

e. Kesempatan Pengembangan

Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karier merupakan salah aspek penting. Lingkungan kerja yang memfasilitasi pelatihan dan pengembangan keterampilan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performa mereka.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang positif, mendahulukan kepuasan saat kerja, pada akhirnya mendorong produktivitas karyawan.

2) Pengaruh *Reward* Sebagai Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Penghargaan (*reward*) sebagai motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut adalah beberapa cara di mana penghargaan dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas:

a. Pengakuan Terhadap Prestasi

Penghargaan memberikan pengakuan terhadap pencapaian dan usaha karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Ini dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

b. Meningkatkan Motivasi Intrinsik

Penghargaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik, dorongan dalam diri sendiri yang muncul dari dalam diri karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

c. Menumbuhkan Loyalitas dan Komitmen

Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja

Apresiasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa usaha mereka dihargai cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien.

e. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja

Apresiasi yang diberikan secara adil dan konsisten dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif serta menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Secara keseluruhan, penghargaan berperan sebagai jembatan yang kuat sebagai dorongan motivasi dan produktivitas pekerja. Dengan apresiasi terhadap pekerja yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan memotivasi.

3) Pengaruh *Punishment* Sebagai Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Penggunaan hukuman (*punishment*) sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat memiliki efek yang kompleks dan seringkali negatif. Berikut adalah beberapa pengaruhnya:

a. Efek Jangka Pendek

Hukuman mungkin dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek karena karyawan berusaha untuk menghindari konsekuensi negatif. Namun, efek ini biasanya tidak bertahan lama dan dapat merusak hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan.

b. Kompromi Kualitas Kerja

Ketika karyawan bekerja di bawah ancaman hukuman, mereka mungkin lebih fokus pada menghindari kesalahan daripada menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Ini dapat menyebabkan penurunan standar kerja dan kualitas produk atau layanan.

Sebaliknya, pendekatan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas biasanya melibatkan penguatan positif, penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Pendekatan ini cenderung meningkatkan motivasi intrinsik dan membangun hubungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Melalui penelitian ini dapat diambil ketetapan sebagai berikut:

- 1) Dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa meskipun *reward* memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, tidak semua pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, besarnya atau kecilnya *reward* yang diterima oleh karyawan tidak selalu berdampak langsung atau signifikan terhadap kinerja mereka.
- 2) Dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa *punishment* atau hukuman memiliki dampak positif yang besar pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketentuan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar mempengaruhi tingkat kinerja yang mereka hasilkan, baik dalam hal tinggi maupun rendahnya.
- 3) Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* sama memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tepat, akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, strategi yang baik dalam memberikan *reward* dan *punishment* dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Jika karyawan bekerja dengan baik dan benar, sudah sepantasnya mereka akan diberi *reward* yang pantas sesuai dengan hasil kerja mereka.

2. Perencanaan sumber daya manusia harus disiapkan lebih awal untuk mengurangi kesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Tuasikal, M., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bri Cabang Saumlaki Maluku Tenggara Barat. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1).
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25-28.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 7(1), 57-66.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Hidayat, M. (2024). Implementasi Rancangan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Dalam Konstelasi Retensi Karyawan Di Human Initiative Provinsi Jawa Timur. *Wanargi: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(4), 303-311.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Umsida Press, 1-214.
- Andershon, F. D., Palengka, M., & Tandirerung, J. (2024). Implementasi Sistem Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274-282.
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirone Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference Of Creative Industry*.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (Jkim)*, 2(2).
- Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 303-311.
- Joni, B. D., & Lestari, D. S. (2023). Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Mega Jaya Net Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 10(2), 184-189.
- Maharani, A., & Wiyata, M. T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Glostar Indonesia. *Winter Journal Imwi Student Research Journal*, 1(1), 53-62.
- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada Pt. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 89-103.
- Afiati, D. F., Supeni, R. I., & Hermawan, H. Pengaruh Sistem Reward Financial, Punishment, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Spbu 54.681. 08 Tanggul Jember.