

Analysis Of Employee Reward and Punishment at CV. Bestro Project Sumedang

Helles Amanda¹, Aditya Nurzaman¹, Ila Karmila³, Jajang Supriatna⁴, Devie Wulansari⁵

¹²³⁴⁵Universitas Sebelas April

helles.feb@unsap.ac.id, aditya02nurzaman@gmail.com, jajang.feb@unsap.ac.id, ila.feb@unsap.ac.id,

deviewulansari525@gmail.com

Article Info

Article

history:

Received Jan

12, 2025

Revised Feb 19,

2025

Accepted

March 25, 2025

Keywords:

Management,
Reward and
Punishment,

ABSTRACT

CV. Bestro Project Sumedang is a company engaged in the convection and printing industry. This study aims to find out how the implementation of reward and punishment for employees at CV. Bestro Project Sumedang. This study used a qualitative research method with reward and punishment variables. The sampling technique used purposive sampling technique. The research informants consisted of 5 people, namely Owner/Director, Manager, Head of Production, DTF Operator and Marketing. Data analysis using the Miles and Huberman model includes data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the implementation of rewards at the company was good, including salaries given in accordance with company policies, bonuses given according to employee performance, appreciation in the form of praise for performance achieved and fostering a family system within the company. While the punishment that is implemented is still not optimal. The punishment applied is light punishment in the form of verbal and written warnings, moderate punishment in the form of a decrease in salary and severe punishment in the form of termination of employment. CV. The Bestro Project is expected to be able to apply rewards and punishments fairly so that employee performance increases.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Helles Amanda,
Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl Angkrek Situ No 19 Kelurahan Situ Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.
Email: helles.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019 dipaparkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relatif masih rendah dibandingkan dengan Negara tetangga sehingga masih belum bersaing baik dalam negeri maupun luar negeri.

Maka dari hal itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam perusahaan. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan reward dan punishment.

Reward dan punishment memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih

bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, CV. Bestro Project Sumedang memberikan *reward* sebagai apresiasi terhadap karyawan yang bekerja dengan baik dan *punishment* sebagai bentuk peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kepada CV. Bestro Project Sumedang. Ada beberapa bentuk penghargaan yang diberikan CV. Bestro Project Sumedang kepada karyawannya, seperti pemberian bonus bagi karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan, pemberian insentif dan tunjangan, program pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi, belum semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dikarenakan pendidikan dan pelatihan yang tidak dilaksanakan secara periodik hanya mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh eksternal perusahaan. *Reward* yang diterapkan di CV. Bestro Project Sumedang masih dalam proses pengembangan. Artinya ada beberapa aspek yang belum diterapkan secara maksimal.

Penerapan *punishment* pada CV. Bestro Project Sumedang dapat dikatakan belum sepenuhnya tercapai karena dilihat dari beberapa peraturan karyawan, masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran seperti terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja. Di CV. Bestro Project Sumedang sendiri menerapkan aturan 8 jam kerja yakni dari pukul 08.00.WIB. sampai dengan pukul 16.00. WIB. Sejauh ini masih ada karyawan yang datang terlambat dan membuat karyawan mendapat pemotongan gaji sebesar Rp 10.000/jam. Kegiatan datang terlambat yang bila dilakukan secara terus menerus bisa menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Akibatnya, prestasi kerja karyawan juga bisa menurun.

Selain itu, diantaranya masih ada karyawan yang tidak mencapai target, masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan banyak karyawan yang mengabaikan kehadiran/absen. Hal ini disebabkan karena CV. Bestro Project Sumedang belum optimal dalam menerapkan kebijakan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) kepada karyawannya, sehingga berdampak pada menurunnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, menurunnya tingkat kedisiplinan, dan kesadaran akan absensi yang menjadi peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Analisis Reward dan Punishment di CV. Bestro Project Sumedang**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *reward* dan *punishment* karyawan dan upaya untuk mengatasi permasalahan *reward* dan *punishment* karyawan di CV. Bestro Project Sumedang.

LECTURE STUDY

1. Manajemen

Menurut Effendi (2018: 5) mengemukakan bahwa, “Manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”. Sedangkan menurut Wibowo (2017:2) berpendapat bahwa “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020:6) berpendapat bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Sedangkan menurut Fahmi (2017: 1) berpendapat bahwa, “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang berfokus pada menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia.

3. *Reward*

Menurut Rofiqi (2019: 5) berpendapat bahwa, “*Reward* merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu ataupun kelompok sebagai salah satu apresiasi untuk penghargaan atas pencapaian yang mereka dapatkan”. Sedangkan menurut Fahmi (2017: 64) mengemukakan bahwa “*Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah pemberian berupa hadiah atau penghargaan kepada individu atau kelompok baik berbentuk finansial maupun nonfinansial sebagai apresiasi atas prestasi yang telah dicapai.

4. *Punishment*

Menurut Fahmi (2017: 68) berpendapat bahwa, “*Punishment* adalah sangsi yang diterima oleh karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 118) berpendapat bahwa, “*Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh karyawan ketika karyawan melakukan kesalahan agar karyawan merasa jera dan tidak mengulanginya lagi.

METHOD

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Metode penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail. Dalam penelitian kualitatif, instrumennya adalah orang atau *human instrument*. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (2020: 2) yang mengemukakan bahwa “Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”. Dalam memperoleh data informasi yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian ini di CV. Bestro Project Sumedang. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari s.d Juli 2023.

RESULT AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil penyajian data, maka diperoleh data dari hasil reduksi data dan penyajian data yang disajikan sebagai berikut:

1. RESULTS

A. *Reward*

a. Gaji

Pemberian gaji masih belum mengacu pada UMR Sumedang, pemberian gaji lebih kearah kebijakan perusahaan yang disesuaikan dengan tupoksi karyawan dan diberikan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah dijanjikan.

b. Insentif Yang Cukup

Pemberian insentif kepada karyawan sudah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Untuk besaran uang lembur disesuaikan dengan waktu yang digunakan.

c. Kesamaan *Reward*

Pemberian bonus disesuaikan dengan tingkatan yang dicapai agar timbul keadilan sesama karyawan. Biasanya bonus diberikan apabila perusahaan mengalami keuntungan. Untuk pembayaran bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai kebijakan perusahaan serta pemberian bonus juga dilihat dari prestasi para karyawan.

d. Penghargaan

Pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi yang karyawan kerjakan. Selain berupa bonus pemberian penghargaan berupa pujian juga selalu diterapkan guna mengapresiasi kinerja karyawan.

e. Perlakuan Yang Sama Kepada Karyawan

Cara yang digunakan CV. Bestro Project Sumedang dalam memperlakukan karyawan dengan menerapkan sistem kekeluargaan agar terciptanya suasana bekerja yang menyenangkan dan juga memberlakukan peraturan bagi seluruh karyawan tanpa membedakan-bedakan antara satu dengan yang lain.

B. Punishment

a. Teguran Lisan

Penerapan teguran lisan saat adanya kesalahan dari karyawan diberikan tidak secara spontan didepan umum. Karyawan akan ditindak dengancara yang halus berupa obrolan santai dan diberikan arahan agar kedepannya lebih baik.

b. Teguran Tulisan

Perusahaan tidak langsung mengeluarkan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Perusahaan akan memanggil terlebih dahulu karyawan bersangkutan untuk menjelaskan kenapa melakukan kesalahan. Yang dimana nantinya akan diambil keputusan sesuai dengan penjelasan karyawanbersangkutan.

c. Penurunan Gaji

Mekanisme penurunan gajididasarkan pada aturan perusahaan yang sudah diketahui bersama. Jika terlambatnya hanya beberapa menit maka ada toleransi namun jika melebihi satu jam maka akan ada pemotongan gaji sebagaikonsekuensinya.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan CV. Bestro Project Sumedang kepada karyawan dilaksanakan karena karyawan tersebut melakukan kesalahan terus menerus, kinerjanya selalu buruk meskipun sudah ditegur serta karyawan yang melakukan pencemaran nama baik perusahaan.

Tabel 1 Format Analisis Reward dan Punishment Karyawan di CV. Bestro Project Sumedang

No.	Reward dan Punishment Suparmi dan Septiawan (2019: 55-56)		Realisasi/Kondisi di Lapangan	Rekomendasi
	Dimensi	Indikator		
1	Reward	Gaji	Gaji yang di berikan perusahaan belum sesuai dengan UMR Kabupaten Sumedang.	Dusahakan gaji yang diberikan sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah.
		Insentif Yang Cukup	Insentif sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.	
		Kesamaan Reward	Bonus diberikan ketika perusahaan mengalami keuntungan. Pemberian bonus disesuaikan dengan tingkat yang dicapai.	
		Penghargaan	Pemberian penghargaan masih berbentuk pujian belum ada penghargaan sertifikat ataupun bingkisan.	Untuk kedepannya dicoba mengadakan kategori penghargaan dimana karyawan akan mendapatkan sertifikat penghargaan ataupun bingkisan.
		Perlakuan Yang Sama Kepada Karyawan	Perusahaan menerapkan system kekeluargaan dalam upaya memberikan perlakuan yang sama dan tidak membedakan peraturan karyawan.	

2	<i>Punishment</i>	Teguran Lisan	Teguran lisan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilakukan dengan cara menegur secara halus dan diajak bicara dengan santai.	
		Teguran Tulisan	Belum sesuai dengan harapan. Perusahaan tidak langsung memberikan surat peringatan sehingga kesalahan yang terulang terkesan dibiarkan tanpa adanya tindak lanjut yang jelas.	Diharapkan kedepannya CV. Bestro Project dapat mempertegas surat peringatan ketika karyawan melakukan kesalahan yang sama dan berulang.
		Penurunan Gaji	Penurunan gaji diberikan kepada karyawan yang datang terlambat berjam-jam. Sedangkan terlambat hanya beberapa menit diberi toleransi.	
		Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Sudah sesuai dengan harapan. Pemutusan hubungan kerja tidak langsung dilakukan melainkan sebagai langkah terakhir apabila karyawan tidak bisa lagi dibina karena memiliki perilaku yang buruk.	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2. DISCUSSION

Secara teoretis *reward* dan *punishment* memiliki peran untuk memacu karyawan agar meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan diberlakukannya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari kebutuhan sebuah perusahaan, karena dengan *reward* seseorang akan termotivasi dalam memberikan sesuatu yang lebih bagi perusahaan. Pemberian *reward* bisa berupa gaji, insentif yang cukup, kesamaan *reward*, penghargaan dan perlakuan yang sama pada karyawan. Begitu pula dengan *punishment*, *punishment* tidak diberikan kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif. Jika seorang pimpinan memberikan *punishment* dengan tidak mengindahkan aturan-aturan yang ada maka artinya pimpinan tersebut memberikan *punishment* dengan mengedepankan subjektivitas bukan objektivitas. Pemberian *punishment* bisa berupa teguran lisan, teguran tertulis, penurunan gaji maupun pemutusan hubungan kerja (PHK).

Secara empiris, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa karyawan di CV. Bestro Project Sumedang mendapatkan *reward* yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu insentif dan bonus yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan hasil kerja dan produktivitas karyawan tersebut. Disisi lain *punishment* yang diberikan oleh perusahaan pun sejauh ini hanya berupa teguran lisan secara personal dan pengurangan gaji bagi karyawan yang sering datang terlambat, pemutusan hubungan kerja dilakukan ketika karyawan sudah melakukan kesalahan fatal dan sudah tidak bisa dibina oleh perusahaan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis terkait dengan *reward* dan *punishment* di CV. Bestro Project Sumedang, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan *reward* pada CV. Bestro Project Sumedang dilihat dari beberapa indikator dapat dikatakan baik secara keseluruhan. *Reward* yang diterapkan di CV. Bestro Project Sumedang berupa pemberian gaji/upah sesuai kebijakan perusahaan.
2. Pelaksanaan *punishment* pada CV. Bestro Project Sumedang dilihat dari beberapa indikator dapat dikatakan baik. *Punishment* yang diterapkan oleh CV. Bestro Project Sumedang agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yaitu dengan cara memberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.
3. Upaya mengatasi permasalahan *reward* pada CV. Bestro Project Sumedang mengenai indikator gaji yaitu sesuai dengan UMR dan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan. Indikator kesamaan *reward* sebaiknya perusahaan perlu memberikan bonus tambahan lain sesuai kebijakan perusahaan.
4. Upaya mengatasi permasalahan *punishment* pada CV. Bestro Project Sumedang, pemimpin perusahaan perlu menekankan kembali kepada karyawan agar selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai analisis *reward* dan *punishment* di CV. Bestro Project Sumedang, peneliti memberi saran yang dapat dijadikan masukan untuk ke depannya, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan pemberian *reward* CV. Bestro Project Sumedang diharapkan kedepannya mampu menyesuaikan kembali besarnya gaji/upah dengan UMR Kabupaten Sumedang. Hal ini diperlukan karena gaji/upah memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.
2. Dalam pelaksanaan pemberian *punishment* CV. Bestro Project Sumedang diharapkan dapat menjalankan sistem *punishment* dengan baik, CV. Bestro Project Sumedang perlu mengkaji ulang tentang pemberian surat peringatan yang diberikan kepada karyawanserta harus selalu konsisten dan tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Hal ini diperlukan agar pemberian *punishment* lebih efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan dan agar karyawan dapat memperbaiki kinerjanya sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.
3. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi dan memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan bonus tambahan lain yang dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerjanya. Selain dari pada itu perusahaan juga perlu menekankan tentang pentingnya sikap saling menghargai antar karyawan.
4. Untuk meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan CV. Bestro Project Sumedang, disarankan untuk menggunakan quality control atau konsultan dari pihak eksternal untuk mengadakan program *upskill* bagi karyawan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada CV. Bestro Project Sumedang, kedua orang tua dan keluarga besar, seluruh civitas akademik dan pengelola Universitas Sebelas April yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan do'a semoga semuanya mendapatkan berkah dari Allah Swt., Aamiin Allahuma Aamiin.

REFERENCES

- Bintoto, M. F. dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Effendi, U. (2018). *Asa Manajemen*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rofiqi, M. Z. (2019). *Reward Dan Punishment Konsep Dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi dan Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang IV Unggaran. *Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. [Online], Vol. 8 No. 1, Tersedia: <http://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/137> [29 Maret 2023].
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.