

Analysis of Reward and Punishment at Bank BTPN KCP Sumedang

Ai Sumiati¹, Tedy Septian²

^{1,2}Universitas Sebelas April Sumedang
aisumiati.feb@unsap.ac.id, tedyseptian50@gmail.com

Article Info

Article history:

Received May 12, 2024
Revised Jun 10, 2024
Accepted Jul 2, 2024

Keywords:

reward, punishment.

ABSTRACT

Reward and Punishment are two words that are contradictory to each other, however, these two things are interrelated, both of which spur employees to improve the quality of work. Reward and Punishment are closely related to motivating employees, including employees working in banking and non-banking institutions. Based on this, this study aims to find out the implementation of reward and punishment at Bank BTPN KCP Sumedang. The results of this study show that Bank BTPN KCP Sumedang has implemented rewards and punishments for employees. Implementation of rewards at Bank BTPN KCP Sumedang in the form of extrinsic rewards such as salaries, benefits, bonuses, training, promotions and growing intrinsic rewards for employees such as a sense of pride in completing work and achieving targets. Meanwhile, the punishment applied to Bank BTPN KCP Sumedang is in the form of verbal warning, written warning and the provision of SP1 SP2 SP3 and severe punishment will not extend the contract and layoffs (termination of employment). With the application of reward and punishment can improve employee performance. It is hoped that Bank BTPN KCP Sumedang will be able to further increase rewards so that employee work productivity increases. Because reward and punishment have a positive influence, can improve employee performance and as a form of mutual prosperity between employees



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Ai Sumiati,
Prodi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322 Telp. (0261) 202911
Email: aisumiati.feb@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam perkembangan zaman ini, dibutuhkan berbagai macam aspek keunggulan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang berkembang dan maju setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Peran bagian (*human resource*) menjadi penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga yang berkualitas. Karena itu bagian Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Karena seperti yang dikatakan oleh (Malayu S.P. Hasibuan) bahwa, “perencanaan Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Planning* disingkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen Sumber Daya Manusia”.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa melalui dengan pendekatan psikologi dan organisasi, budaya. Dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era sekarang perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi bukan sekedar penjumlahan karyawan - karyawan yang ada, tetapi pengolahan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama melalui peranan SDM. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhan harus dipenuhi dengan baik. Manajer memiliki peranan besar yang dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Pada dasarnya sebuah perusahaan tentunya sangat menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan memiliki motivasi. Motivasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan akan sangat penting bagi karyawan agar semakin percaya diri, serta termotivasi untuk bekerja, Salah satu faktor tersebut adalah penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari banyak program kerja perusahaan.

Reward dan *Punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. (Rismawan&Ar-rasyid, 2018) *Reward* dan *Punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non- perbankan.

(Fahmi, 2017) menyatakan bahwa, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh karyawan ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Berdasarkan fenomena tabel di bawah ini disimpulkan pelanggaran karyawan pada BANK BTPN Sumedang ada beberapa orang yang melakukan pelanggaran, seperti karyawan datang terlambat, pengerjaan pekerjaan yang sering terlambat atau tidak tercapai target, kurangnya pelatihan karyawan dan sakit tanpa keterangan. Begitu juga dengan kurangnya pemahaman karyawan terhadap penghargaan dan sanksi.

LECTURE STUDY

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2022: 20) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian belas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut S.P Hasibuan (2020: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Irham Fahmi (2022: 1) menyatakan bahwa, “manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Selain itu, sumber daya manusia merupakan proses pembentukan system manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Reward

Fahmi (2022: 64) menyatakan, “reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Secara sederhana, *reward* mencakup proses yang dilakukan dengan memberi penguatan (*reinforcement*) dalam bentuk penghargaan, sehingga dengan diberikannya penghargaan di harapkan dengan sendirinya akan timbul perilaku positif dan terus melakukan hal tersebut dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sehingga dengan diberikannya penghargaan seseorang akan di anggap berperan atau berguna dan merasa dihargai akan usahanya yang dapat mengangkat stasu mereka.

2. Indikator reward

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019: 55) dimensi untuk menilai reward adalah:

- a. Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seseorang majikan atau atasan. Hal ini sangat penting bagi setiap pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan.
- b. Insentif yang cukup adalah bentuk penggajian ini memiliki dua jenis, yaitu uang makan dan dan transport, dan satu lagi uang lembur.
- c. Kesamaan *reward* adalah pembayaran bonus/hadiah/imbalan yang adil kepada setiap pekerja atas prestasi yang telah dikerjakan.
- d. Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok tertentu jika mereka melakukan suatu keungulan di bidang tertentu.
- e. Tingkat penghargaan yang cukup adalah tingkatan bonus/ hadiah/ imbalan yang diberikan sesuai dengan pencapaian target pekerjaan masing masing pekerja.\
- f. Perlakuan yang sama kepada karyawan adalah keadilan di tempat kerja diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama pekerja. Adil di tempat kerja mencakup pembagian

gaji yang sama, tidak adanya diskriminasi gender, mendapat sarana pelatihan pengembangan kemampuan yang sama, dan lain lain.

1. Punishment

Selain *reward* yang berperan dalam memberikan penghargaan kepada seseorang, *punishment* juga memiliki peran yang tak kalah penting dalam membentuk atau memperbaiki sikap seseorang. *Punishment* dilakukan oleh seseorang untuk memberikan perbaikan atas perilaku atau memperbaiki sikap seseorang untuk memberikan perbaikan atas perilaku atau pencapaian prestasi yang kurang memuaskan.

Mangkunegara dalam buku Moh. Zaiful (2019: 82) menyatakan, *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Mattson dalam Gania, *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dilakukannya perilaku tertentu.

Oleh karena itu, *punishment* mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi seseorang yang memiliki perilaku yang kurang baik agar merubah perilaku mereka ke arah yang lebih baik. Hal itu dilakukan dengan memperlemah terjadinya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh seseorang, dengan catatan pemberian *punishment* tidak boleh berlebihan dan di harapkan tidak terjadi berulang-ulang.

2. Indikator punishment

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019: 55) indikator dimensi untuk menilai punishment adalah:

1. Teguran lisan merupakan teguran langsung oleh atasan pada karyawan saat terjadi kesalahan atau kinerja yang buruk di tempat kerja dan menetapkan konsekuensi untuk perbaikan kedepannya.
2. Teguran tertulis merupakan pemberitahuan tertulis yang dikeluarkan kepada karyawan oleh pemberi kerja atau perusahaan untuk mengatasi kesalahan mereka atau kinerja yang buruk di tempat kerja dan menetapkan konsekuensi untuk perbaikan kedepannya.
3. Penurunan gaji merupakan turunya gaji/ upah sebagai bentuk peringatan atas kesalahan yang dilakukan dan penurunan tersebut sesuai dengan undang-undang.
4. Pembebasan dari jabatan merupakan pembebasan karyawan dari semua pekerjaan.
5. PHK (pemutusan hubungan kerja) karyawan merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.

METHOD

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif dilakukan secara insentif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis refleksi terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan secara mendetail. Sugiyono (2020: 9) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sehingga lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Tempat penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah Bank BTPN KCP Sumedang beralamat Jl. Prabu Geusan Ulun No. 94 Regol Wetan Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 453111. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2023. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* sebanyak 10 orang informan. Aktivitas dalam analisis data terdapat komponen utama yaitu *Data Collection* (Pengumpulan Data), *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusions Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan).

RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil penelitian diatas pada dasarnya dapat diuraikan satu persatu menjadi indikator yang bisa mengukur pemberian *reward* di Bank BTPN KCP Sumedang. Hal tersebut dapat dibuktikan sebagai berikut:

- a. Gaji, Untuk gaji di Bank BTPN sesuai dengan UMR yang berlaku. Gaji pun yang diberikan pastinya tepat waktu. Dan untuk pembayaran gaji setiap bulanya tepat pada tanggal 25 setiap bulanya.
- b. Insentif yang cukup, Tentunya untuk uang lembur di bank BTPN KCP Sumedang sudah sesuai dengan peraturan dengan yang dibuat oleh perusahaan. Untuk pembayaran uang lembur sudah sesuai dengan jam lemburan. Kami diberikan uang lembur sesuai dengan apa yang kitakerjakan
- c. Kesamaan reward, Untuk pembayaran bonus sudah sesuai dengan progres kinerja setiap karyawan. Dan setiap karyawan diberikan target yang harus tercapai. Pembayaran bonus yang diberikan Bank BTPN KCP Sumedang pada karyawan sesuai dengan kinerja para karyawan dan akan adil.

- d. Penghargaan, Penghargaan di Bank BTPN KCP Sumedang ada akan tetapi untuk penghargaan setiap tahun akan berbeda-beda sesuai dengan tingkat kinerjanya masing-masing. Untuk BANK BTPN KCP Sumedang sudah memberikan penghargaan yang sesuai tapi dilihat dulu dari kinerja karyawannya. Penghargaan yang di berikan oleh Bank BTPN KCP Sumedang sesuai dengan prestasi masing-masing individu maupun branch.
 - e. Tingkat penghargaan yang cukup, Untuk pemberian imbalan dilihat dari karyawan tersebut jika memang kita mencapai target maka kita akan diberikan semacam bonus. Imbalan yang diberikan pun tergantung target jika memang kita mencapai target yang diinginkan maka kita akan diberikan bonus oleh BANK BTPN KCP Sumedang.
 - f. Perlakuan yang sama kepada karyawan, Kami sebagai karyawan harus saling menghargai satu sama lain dan saling menghargai pendapat masing-masing karyawan. Tidak ada diskriminasi di lingkungan kerja BANK BTPN KCP Sumedang. Kita sebagai karyawan diwajibkan harus saling menghargai pendapat masing-masing
- Berdasarkan hasil penelitian diatas pada dasarnya dapat diuraikan satu persatu menjadi indikator yang bisa mengukur pemberian *punishment* di Bank BTPN KCP Sumedang. Hal tersebut dapat dibuktikan sebagai berikut :

- a. Teguran lisan, Bank BTPN KCP Sumedang akan menindak semua karyawan sesuai dengan prosedur dan kesalahan yang diperbuat. Teguran yang di lakukan oleh BANK BTPN KCP Sumedang akan menindak semua karyawan sesuai dengan prosedur.
- b. Teguran tertulis, Surat teguran tertulis diberikan jika karyawan indisipliner dan tidak mampu menunjukkan kompetensi dalam pekerjaan dan akan dilakukan pembinaan. Bank BTPN akan memberikan teguran berupa Sp 1, Sp 2, Sp 3 (Sitem Teguran Peringatan).
- c. Penurunan gaji, Bentuk teguran pun sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Teguran pun kita sesuai kan dengan kesalahan setiap karyawan. Bentuk teguran pasti sudah sesuai dengan dengan undang- undang yang berlaku dan menyesuaikan dengan kesalahan yang berlaku.
- d. Pembebasan jabatan, Bank akan memberikan perlindungan hukum kepada karyawan dalam pekerjaaanya telah sesuai dengan ketentuan Bank apabila terdapat tuntutan pidana atau gugatan perdata. Menyerahkan segala permasalahan sesuai jalur hukum dan apabila terbukti melakukan kesalahan, dilakukan pemutusan kerja.
- e. PHK (pemutusan hubungan kerja), Untuk pengakhiran hubungan kerja: PHK sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, pengunduran diri/resigen, pensiun, karyawan meninggal dunia.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *reward* dan *punishmet* di Bank Sumedang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward

Untuk gaji di Bank BTPN sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku, dan seuai dengan wilayah. Gaji yang diberikan pun pastinya tepat waktu dan untuk pembayaran gaji setiap bulanya tepat pada tanggal 25 setiap bulanya. Uang lembur di Bank BTPN KCP Sumedang sudah sesuai dengan peraturan dengan yang dibuat oleh perusahaan. Untuk pembayaran uang lembur sudah sesuai dengan jam lemburan. Kami diberikan uang lembur sesuai dengan apa yang kitakerjakan. Pembayaran bonus sudah sesuai dengan progres kinerja setiap karyawan. Dan setiap karyawan diberikan target yang harus tercapai. Kami sebagai karyawan harus saling menghargai satu sama lain dan saling menghargai pendapat masing- masing karyawan. Tidak ada diskriminasi di lingkungan kerja BANK BTPN KCP Sumedang. Untuk penghargaan dilihat dari prestasi karyawannya tersebut kalau misalkan dia mencapai target yang diberikan perusahaan tercapai maka akan di berikan bonus.

2. Punishment

Bank BTPN KCP Sumedang akan menindak semua karyawan sesuai dengan prosedur dan kesalahan yang diperbuat. Teguran yang di lakukan oleh BANK BTPN KCP Sumedang akan menindak semua karyawan sesuai dengan prosedur. Surat teguran tertulis diberikan jika karyawan indisipliner dan tidak mampu menunjukkan kompetensi dalam pekerjaan dan akan dilakukan pembinaan. Bentuk teguran pun sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Teguran pun kita sesuai kan dengan kesalahan setiap karyawan. Karyawan yang terjerat hukum Bank akan memberikan perlindungan hukum kepada karyawan dalam pekerjaaanya

telah sesuai dengan ketentuan Bank apabila terdapat tuntutan pidana atau gugatan perdata. Menyerahkan segala permasalahan sesuai jalur hukum dan apabila terbukti melakukan kesalahan. Pengakhiran hubungan kerja karyawan dengan Bank BTPN KCP Sumedang bisa dilakukan meninggal, sakit berkepanjangan atau kontrak habis.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh civitas akademik dan pengelola Universitas Sebelas April yang telah memberikan kesempatan dan dukungan. Semoga semuanya mendapatkan berkah, Aamiin allahumma aamiin.

REFERENCES

- H, Fauzi., & I, Rita. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hasibuan. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- I, Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- I, Fahmi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Rofiqi. (2019). *Reward dan Punishment*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Y, Ruyatnasih., & L, Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. ABSOLUTE MEDIA.
- Febryanto, M. A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Champion Jaya Sejahtera. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2 No, 2.
- Helena, M. C. (2022, Maret). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 12 No, 1, 15.
- Pamungkas, R. T. (2021). Analisis Reward Dan Punishment Pada BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Sumedang. *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sebelas April*.
- Rismawan, & A, R. (2021, Desember). Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Koperasi dan Kewirusahaan*, 12 No. 3, 107-113.
- Subakti, H. (2020, Desember). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas Tinggi Di Sekolah Dasar. *Jurnal Bastaka Universitas Balikpapan*, 3 No, 2, 106-117.

Suparmi. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran. *Jurnal Ilmiah UNTASG Semarang*, 8 No, 1, 51-61.

Wahyu, I. (2021, Desember). Analisis Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa. *Jurnal STIE Ekonomi (JMEI)*, 30 No, 02, 12.