

Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Annisa Nuraini Nasution

Fakultas Ilmu Komputer, Program Studi Sistem Informasi, Universitas Royal, Kisaran, Indonesia

Email: annisaa672@gmail.com

Abstrak-Reward dan Punishment adalah dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memotivasi dan mengendalikan perilaku karyawan di dalam organisasi. Reward diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau pencapaian positif, sedangkan Punishment diterapkan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku negatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua pendekatan ini terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta dampaknya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini membahas berbagai jenis Reward, seperti finansial dan non-finansial, serta bentuk Punishment yang digunakan dalam perusahaan, dari teguran hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Implementasi Reward yang seimbang dengan Punishment yang profesional dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan menjaga disiplin, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan bagi perusahaan untuk merancang strategi pengelolaan kinerja yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Motivasi Kerja, Penguatan, Kinerja Karyawan

Abstract- Reward and Punishment are two essential approaches in human resource management aimed at motivating, directing, and controlling employee behavior to achieve organizational goals. In this context, Reward refers to recognition given as appreciation for an employee's performance, achievement, or positive behavior, while Punishment is applied to address behavior deemed inconsistent with the company's standards. These concepts, often discussed in motivation and reinforcement theories, play a significant role in shaping a productive work environment that supports organizational success. This principle underlies corporate strategies designed to motivate employees to perform desired actions while preventing or stopping behaviors that do not align with the desired work culture. Additionally, motivation theories such as the Self-Determination Theory emphasize the importance of Rewards in enhancing intrinsic motivation, which refers to satisfaction derived from within an employee when carrying out tasks. The proper and balanced application of Reward and Punishment can not only enhance work motivation but also strengthen discipline and foster a positive organizational culture. By understanding the definitions, types, and impacts of both Reward and Punishment, organizations can design more effective performance management strategies to drive employee engagement and satisfaction.

Keywords: Reward, Punishment, Motivation, Human Resource Management, Reinforcement Theory, Employee Behavior

1. PENDAHULUAN

Reward dan Punishment merupakan dua pendekatan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengontrol perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, Reward merujuk pada penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, pencapaian, atau perilaku positif karyawan, sementara Punishment atau hukuman diterapkan untuk menangani perilaku yang dinilai tidak sesuai dengan standar perusahaan. Kedua konsep ini, yang sering dibahas dalam teori motivasi dan reinforcement, memiliki peran signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Teori reinforcement yang dikemukakan oleh B.F. Skinner menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan Reward cenderung akan berulang, sementara perilaku yang diikuti dengan Punishment cenderung menurun. Konsep ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi motivasi yang efektif untuk mendorong karyawan melakukan tindakan yang diinginkan, sekaligus mencegah atau menghentikan perilaku yang tidak sesuai dengan budaya kerja yang ingin dibangun. Selain itu, teori motivasi lain seperti Teori Self-Determination juga menyoroti pentingnya Reward dalam meningkatkan motivasi intrinsik, yakni kepuasan yang muncul dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugas.

Penerapan Reward dan Punishment yang tepat dan seimbang dapat membantu perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memperkuat disiplin dan budaya kerja yang positif. Pendekatan yang berfokus pada Reward finansial dan non-finansial dapat meningkatkan loyalitas

dan kepuasan kerja karyawan, sementara Punishment yang diterapkan secara profesional dan proporsional dapat menjaga ketertiban dan kepatuhan terhadap aturan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai definisi, jenis, dan dampak dari Reward dan Punishment, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan kinerja karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi pengaruh sistem Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja karyawan. Metode deskriptif dipilih karena mampu memberikan gambaran rinci mengenai fenomena yang diamati serta memperoleh data dari berbagai sumber terkait.

2.1 Reward

Reward, atau penghargaan, adalah bentuk pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian, kinerja, atau perilaku positif dalam lingkungan kerja. Reward berfungsi sebagai bentuk motivasi eksternal yang berfokus pada penghargaan langsung dan nyata untuk merangsang motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Menurut teori motivasi, penghargaan ini penting karena memberikan stimulus tambahan bagi karyawan untuk terus berprestasi dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam teori reinforcement yang diperkenalkan oleh B.F. Skinner, Reward juga dianggap sebagai penguat perilaku yang positif, mendorong karyawan untuk terus melakukan tindakan-tindakan yang diinginkan oleh perusahaan. Jenis Reward dapat dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu Reward finansial dan non-finansial. Berikut penjelasan lebih lanjut:

- a. **Reward finansial:** Reward finansial mencakup penghargaan berbentuk material atau uang, seperti bonus tahunan, komisi, tunjangan, dan kenaikan gaji. Reward ini memiliki daya tarik kuat karena bersifat konkret dan langsung memberikan dampak pada kesejahteraan karyawan. Karyawan cenderung merasa dihargai ketika upaya dan hasil kerja mereka diakui dalam bentuk Reward finansial, yang secara langsung meningkatkan motivasi kerja mereka. Reward finansial umumnya diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, seperti tercapainya target penjualan, produktivitas yang meningkat, atau inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.
- b. **Reward non-finansial:** Selain Reward finansial, terdapat juga Reward non-finansial yang memiliki nilai tidak langsung bagi karyawan. Reward non-finansial ini bisa berupa penghargaan sosial seperti pengakuan publik, pujian, atau sertifikat pencapaian. Meskipun tidak memiliki nilai material, penghargaan non-finansial ini sangat efektif dalam membangun perasaan bangga dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Pengakuan dari atasan atau perusahaan sering kali menjadi motivasi yang kuat karena karyawan merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Selain itu, Reward non-finansial juga mencakup peluang pengembangan karier, seperti promosi atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.

Kombinasi antara Reward finansial dan non-finansial dianggap sebagai pendekatan yang ideal dalam strategi manajemen kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Reward yang terlalu berfokus pada finansial dapat mengurangi motivasi intrinsik jika karyawan merasa hanya dihargai karena uang, bukan karena nilai pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan Reward secara seimbang, menyesuaikan antara kebutuhan finansial dan psikologis karyawan. Dengan memberikan Reward yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja tetapi juga dapat mendorong loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain kategori finansial dan non-finansial, Reward juga dapat diklasifikasikan berdasarkan waktu pemberiannya, yaitu Reward jangka pendek dan jangka panjang. Reward jangka pendek diberikan dalam periode waktu yang singkat, biasanya bulanan atau triwulanan, seperti insentif pencapaian target bulanan atau bonus produktivitas. Reward jangka panjang, di sisi lain, mencakup penghargaan yang diterima setelah periode waktu yang lebih panjang, seperti bonus tahunan atau saham perusahaan. Penerapan Reward jangka pendek dan jangka panjang yang seimbang dapat membantu mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka waktu lama, sehingga mereka terus berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Di sisi lain, Reward intrinsik juga dianggap penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Reward intrinsik adalah perasaan kepuasan yang muncul dari dalam diri karyawan setelah

menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Jenis Reward ini tidak memerlukan penghargaan eksternal karena muncul dari motivasi internal karyawan, seperti perasaan bangga, pencapaian tujuan pribadi, atau tantangan yang berhasil diatasi. Meskipun Reward intrinsik tidak langsung diberikan oleh perusahaan, pengelola perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung Reward intrinsik dengan memberikan otonomi, tugas yang menantang, dan kesempatan untuk berkembang.

2.2 Punishment

Punishment atau hukuman adalah pendekatan yang digunakan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku karyawan yang dinilai tidak sesuai dengan standar atau peraturan perusahaan. Punishment dalam konteks ini bertujuan untuk mengurangi atau menghentikan perilaku negatif yang dapat berdampak buruk pada lingkungan kerja, seperti ketidakhadiran yang berulang, ketidakpatuhan, atau kinerja yang tidak memadai. Menurut teori penguatan (reinforcement theory), Punishment merupakan bentuk penguatan negatif yang diberikan sebagai konsekuensi atas tindakan yang tidak sesuai. Hal ini diharapkan dapat menjadi peringatan bagi karyawan lain dan menjaga disiplin kerja secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, Punishment tidak selalu berarti hukuman fisik atau sanksi yang keras, melainkan bisa dalam bentuk peringatan, teguran, atau pembatasan hak tertentu. Perusahaan umumnya menggunakan Punishment untuk memberikan batasan dan pedoman yang lebih tegas kepada karyawan, dengan harapan agar perilaku negatif tidak terulang. Hal ini menciptakan kesadaran di antara karyawan tentang pentingnya menjaga kinerja dan perilaku yang selaras dengan nilai dan tujuan perusahaan. Punishment yang diterapkan dengan cara yang proporsional dan profesional dapat memperkuat budaya disiplin tanpa menyebabkan rasa tidak nyaman yang berlebihan di antara karyawan.

Punishment dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan tingkat keparahan dan bentuk sanksinya. Berikut adalah beberapa jenis Punishment yang umum diterapkan di lingkungan kerja:

- a. **Teguran Lisan:** Teguran lisan adalah bentuk Punishment yang paling ringan dan biasanya diberikan untuk pelanggaran yang tidak terlalu serius atau baru pertama kali terjadi. Teguran lisan dilakukan secara langsung oleh atasan kepada karyawan yang bersangkutan, dengan tujuan untuk mengingatkan bahwa perilaku atau kinerja tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Teguran ini diberikan secara pribadi agar karyawan tidak merasa dipermalukan, tetapi tetap menyadari kesalahannya. Teguran lisan dapat membantu karyawan memperbaiki perilakunya sebelum pelanggaran tersebut menjadi kebiasaan atau berkembang menjadi masalah yang lebih serius.
- b. **Peringatan Tertulis:** Jika pelanggaran terus berlanjut atau melibatkan masalah yang lebih serius, perusahaan dapat memberikan peringatan tertulis. Peringatan tertulis biasanya berupa dokumen resmi yang menjelaskan jenis pelanggaran, waktu kejadian, dan konsekuensi yang mungkin diterima karyawan jika tindakan tersebut berulang. Peringatan tertulis juga mencantumkan harapan perusahaan agar karyawan segera memperbaiki kinerjanya. Dalam banyak kasus, peringatan tertulis dapat diarsipkan dalam catatan personalia karyawan sebagai dokumentasi resmi, dan dapat dijadikan dasar evaluasi jika masalah yang sama muncul kembali. Peringatan tertulis berfungsi sebagai alat yang lebih kuat dalam mendorong perubahan perilaku.
- c. **Pengurangan Insentif atau Bonus:** Pengurangan insentif atau bonus merupakan Punishment yang mempengaruhi kompensasi finansial karyawan. Jenis Punishment ini diterapkan jika karyawan tidak mencapai target kinerja atau melakukan pelanggaran yang mengganggu produktivitas tim. Pengurangan insentif diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih nyata dan memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Punishment ini dianggap efektif karena melibatkan aspek finansial yang sensitif bagi karyawan, sehingga mereka lebih terdorong untuk menghindari kesalahan serupa di masa depan.
- d. **Penangguhan Promosi atau Peningkatan Jabatan:** Bagi karyawan yang menunjukkan ketidakdisiplinan atau memiliki catatan pelanggaran yang berulang, perusahaan dapat menunda promosi atau kenaikan jabatan. Punishment ini tidak hanya berdampak pada posisi karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi jangka panjang mereka. Penundaan promosi adalah sinyal dari perusahaan bahwa kinerja dan perilaku karyawan tersebut belum mencapai standar yang dibutuhkan untuk peran yang lebih tinggi. Dengan kata lain, Punishment ini menjadi indikator bahwa perusahaan menghargai kinerja dan perilaku yang konsisten, serta memberikan peluang kepada karyawan untuk memperbaiki diri sebelum mendapat tanggung jawab lebih besar.

- e. **Penurunan Pangkat atau Mutasi:** Dalam kasus pelanggaran berat, perusahaan dapat melakukan penurunan pangkat atau mutasi karyawan ke posisi yang lebih rendah atau lokasi yang berbeda. Penurunan pangkat atau mutasi dilakukan untuk membatasi akses karyawan terhadap tanggung jawab yang lebih besar atau untuk memberi waktu agar karyawan memperbaiki perilaku dan kinerjanya dalam lingkungan yang berbeda. Jenis Punishment ini seringkali memiliki dampak psikologis yang signifikan, karena mengharuskan karyawan beradaptasi dengan peran dan lingkungan baru yang mungkin kurang menguntungkan dibandingkan posisi sebelumnya. Penurunan pangkat atau mutasi umumnya dilakukan sebagai langkah terakhir sebelum pemberhentian, sehingga menjadi peringatan serius bagi karyawan terkait.
- f. **Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):** PHK merupakan bentuk Punishment paling ekstrem yang diterapkan ketika karyawan melakukan pelanggaran berat, seperti tindakan kriminal, kecurangan, atau ketidakpatuhan yang berulang meskipun sudah diberikan berbagai bentuk Punishment sebelumnya. PHK dilakukan dengan tujuan untuk melindungi integritas perusahaan dan menjaga stabilitas lingkungan kerja. Punishment ini bersifat final dan biasanya diambil setelah melalui proses evaluasi yang mendalam dan memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan. PHK juga menjadi sinyal bagi karyawan lain bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk menegakkan disiplin dan standar perilaku di lingkungan kerja.

Dengan memahami berbagai jenis Punishment ini, perusahaan dapat menerapkan pendekatan yang tepat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Pendekatan yang proporsional dan konsisten dapat membantu menjaga ketertiban dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

2.3 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Reward dan Punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, meskipun keduanya memainkan peran yang berbeda dalam mengarahkan perilaku. Teori Penguatan (Reinforcement Theory) oleh B.F. Skinner menyatakan bahwa perilaku yang diikuti oleh Reward cenderung diperkuat dan berulang, sedangkan perilaku yang diikuti oleh Punishment cenderung melemah atau berkurang. Teori ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment dapat menjadi alat yang efektif dalam mengatur perilaku karyawan, bergantung pada bagaimana keduanya diterapkan.

a. Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pemberian Reward berfungsi untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan dorongan positif. Reward eksternal seperti bonus, promosi, atau pengakuan publik membantu karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Menurut Teori Self-Determination, Reward yang dirancang untuk menghargai upaya individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yakni motivasi yang berasal dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan merasa dihargai secara internal maupun eksternal, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan merasa lebih terlibat dalam tugas yang diberikan.

Selain itu, Reward dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika perusahaan menerapkan sistem Reward yang adil dan konsisten, karyawan merasa bahwa kerja keras mereka akan selalu diakui, sehingga mereka lebih terdorong untuk melakukan yang terbaik. Misalnya, seorang karyawan yang diberikan penghargaan atas inisiatif dalam menyelesaikan proyek akan merasa termotivasi untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi lebih. Dengan demikian, Reward tidak hanya membantu meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat budaya kerja yang produktif dan kolaboratif.

Di sisi lain, Reward juga mendorong kompetisi yang sehat di antara karyawan. Ketika penghargaan diberikan kepada mereka yang berprestasi, karyawan lain cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan Reward serupa. Namun, penting bagi perusahaan untuk mengelola kompetisi ini secara positif, agar tidak menimbulkan kecemburuan atau ketidakadilan yang dapat mengurangi semangat kerja.

b. Pengaruh Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Punishment, meskipun bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku negatif, memiliki dampak yang kompleks terhadap motivasi karyawan. Secara umum, Punishment diberikan untuk menegakkan aturan atau mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dengan standar

perusahaan. Misalnya, seorang karyawan yang sering terlambat mungkin diberikan teguran atau sanksi disiplin untuk mendorongnya agar lebih tepat waktu. Dalam kasus ini, Punishment berfungsi sebagai pengingat untuk mematuhi aturan dan bertindak sesuai harapan perusahaan. Namun, pengaruh Punishment terhadap motivasi dapat bersifat dua arah. Di satu sisi, Punishment yang diberikan secara proporsional dapat meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan akan menghindari perilaku yang dapat berujung pada sanksi. Punishment dalam bentuk teguran ringan atau koreksi yang konstruktif dapat membantu karyawan memahami batasan perilaku yang diterima dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memahami konsekuensi dari tindakan mereka cenderung lebih berhati-hati dan bertanggung jawab atas perilaku mereka. Di sisi lain, Punishment yang berlebihan atau diterapkan tanpa alasan yang jelas dapat menimbulkan efek psikologis negatif pada karyawan. Karyawan yang terlalu sering menerima Punishment tanpa penjelasan yang memadai mungkin akan merasa stres, tidak dihargai, atau bahkan kehilangan motivasi untuk bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak buruk pada kondisi mental karyawan dan menyebabkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan Punishment dengan bijaksana dan memastikan bahwa karyawan memahami alasan di balik Punishment yang diberikan. Lebih jauh lagi, perusahaan perlu menyadari bahwa Punishment yang efektif adalah Punishment yang bersifat konstruktif, yang tidak hanya berfungsi sebagai hukuman tetapi juga sebagai peluang untuk perbaikan. Misalnya, daripada langsung memberikan sanksi, manajer dapat mengajak karyawan berdiskusi mengenai kesalahan yang terjadi dan memberikan arahan agar hal tersebut tidak terulang. Pendekatan ini tidak hanya membuat karyawan merasa didukung tetapi juga mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan utama yang diperoleh antara lain:

3.1. Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja

Sebagian besar responden melaporkan bahwa penghargaan, seperti bonus kinerja, sertifikat, dan pujian dari manajer, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Reward yang dirasakan adil dan sesuai dengan prestasi kerja mereka meningkatkan semangat untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan output yang lebih baik. Sebagai contoh, karyawan yang menerima bonus bulanan karena pencapaian target merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

3.2. Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja

Di sisi lain, Punishment juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, meskipun dampaknya bervariasi. Sebagian karyawan merasa bahwa sanksi, seperti peringatan tertulis atau pengurangan insentif, membantu mereka lebih disiplin dan berhati-hati dalam menyelesaikan tugas. Namun, beberapa karyawan merasakan dampak negatif berupa stres dan kecemasan ketika Punishment diterapkan secara berlebihan atau tanpa kejelasan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas Punishment sangat bergantung pada cara penerapannya, di mana Punishment yang diberikan dengan tujuan konstruktif cenderung lebih diterima.

3.3. Keseimbangan antara Reward dan Punishment

Penelitian juga menemukan bahwa kombinasi yang seimbang antara Reward dan Punishment dapat meningkatkan motivasi kerja secara optimal. Karyawan menyatakan bahwa penerapan Reward dan Punishment yang proporsional memberikan kejelasan tentang harapan perusahaan serta konsekuensi dari setiap tindakan yang mereka lakukan. Hal ini membantu karyawan merasa lebih dihargai sekaligus lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban mereka.

3.4. Korelasi antara Reward, Punishment, dan Produktivitas

Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa produktivitas karyawan meningkat ketika Reward diberikan secara konsisten berdasarkan kinerja yang terukur. Sementara itu, Punishment yang diterapkan untuk mencegah pelanggaran juga mampu memperkuat disiplin kerja. Analisis data menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menerapkan Reward dan Punishment secara tepat

cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang hanya mengandalkan salah satu pendekatan saja.

3.5. Studi Kasus

Salah satu studi kasus yang diangkat dalam penelitian ini adalah penerapan sistem Reward dan Punishment di departemen penjualan. Hasilnya, karyawan yang diberikan Reward berupa komisi penjualan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target bulanan mereka. Sebaliknya, karyawan yang menerima Punishment, seperti teguran karena tidak mencapai target, merasa terdorong untuk memperbaiki performa di periode berikutnya. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem Reward dan Punishment memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penerapan Reward dan Punishment yang tepat dapat membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan penerapan yang kurang proporsional dapat menimbulkan stres dan berpotensi menghambat kinerja.

4. KESIMPULAN

Reward dan Punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Reward, baik finansial maupun non-finansial, meningkatkan semangat kerja melalui penghargaan atas pencapaian dan mendorong motivasi intrinsik, sedangkan Punishment, jika diterapkan secara proporsional, memperkuat disiplin kerja dengan mengoreksi perilaku yang tidak sesuai. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara keduanya menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana Reward mendorong inovasi dan komitmen, sementara Punishment menjaga kepatuhan terhadap aturan. Penerapan yang tepat memungkinkan perusahaan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara optimal.

REFERENCES

- Pradnyani, G. A. A. I. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1). Dwiyantri, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 125-137.
- Dwiyantri, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 125-137.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung).
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the Litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-16.
- Sumadi, S., & Santoso, I. R. (2022). How Do Work Motivation, Rewards, and Punishments Impact Employee Performance? An Approach in Islamic Economics. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 193-208.
- Wahyuni, T. E. T., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2024). The Impact of Rewards and Punishments on Employee Performance in the Hospital Industry. *International Journal of Management and Economics Invention*, 10(08), 805-816.
- Yuliana, W., & Purnama, R. A. (2024). The effect of rewards and punishments on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(05), 805-816.
- Amin, G. (2021). Impact of Reward and Punishment on Performance Employees. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(1), 34-40.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.