

MENINJAU EFEKTIVITAS SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENDORONG PERILAKU DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Shafira Putri¹, Delilah Azmi W.P², Ahmad Miftah³, Yholanda Azzahra⁴, Resti Monika⁵, Stella Hanako⁶, Hamdani⁷

Universitas Muhammadiyah Jakarta

e-mail: putriranti978@gmail.com¹, delilahputri976@gmail.com², miftahridhoahmad@gmail.com³, yholandaazzahra245@gmail.com⁴, restimonikahasna@gmail.com⁵, hanakostella@gmail.com⁶, hamdani.woow@gmail.com⁷

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berdampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Meskipun pentingnya disiplin kerja telah disadari, mempertahankannya sering kali menjadi tantangan bagi organisasi. Penerapan sistem reward dan punishment menjadi salah satu pendekatan yang umum digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber pustaka yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward dan punishment dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan jika diterapkan secara adil, konsisten, dan sesuai dengan konteks organisasi. Kesimpulannya, penerapan sistem reward dan punishment secara tepat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, tetapi harus disesuaikan dengan budaya, nilai-nilai, dan tujuan organisasi, serta dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya.

Kata Kunci: sistem reward, punishment, disiplin kerja karyawan.

***Abstract**– This study aims to analyze the effectiveness of implementing a reward and punishment system in improving employee work discipline. Work discipline is an important factor that significantly impacts company productivity and efficiency. Despite the recognized importance of work discipline, maintaining and improving it often becomes a challenge for organizations. The implementation of a reward and punishment system is one of the common approaches used to overcome this challenge. This research employs a literature study method by reviewing various relevant literature sources. The results show that a reward and punishment system can be an effective tool to enhance employee work discipline if applied fairly, consistently, and in accordance with the organizational context. However, the effectiveness of the reward and punishment system also depends on clear communication and effective leadership. In conclusion, the proper implementation of a reward and punishment system can improve employee work discipline, but it must be adapted to the organization's culture, values, and goals, and periodically evaluated to ensure its effectiveness.*

***Keywords:** reward system, punishment, employee work discipline.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki demi mencapai tujuan organisasi dan dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Yang sebaliknya pula menjadi tuntutan organisasi terhadap anggota karyawannya berupa komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Karyawan merupakan aset berharga yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi (Kohar, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja karyawan berdampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan yang disiplin akan mampu fokus menyelesaikan tugas tepat waktu, menggunakan sumber daya secara optimal, dan menghasilkan hasil atau output yang berkualitas. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin dapat menghambat proses pekerjaan individu maupun proses pekerjaan kelompok kerja, menurunkan kualitas produk atau layanan, kemudian merugikan perusahaan secara finansial. Efek berkepanjangnya ialah disiplin kerja karyawan yang mungkin terus merendah dan dapat mempengaruhi daya saing dan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Meskipun disadari pentingnya disiplin kerja, mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan tetap menjadi tantangan bagi organisasi baik dalam mengevaluasinya ataupun mempertahankan achievement nya.. Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mendorong dan menegakkan disiplin kerja karyawan (Nurfadllika et al., 2023). Salah satu pendekatan yang umum digunakan adalah penerapan sistem reward dan punishment.

Sistem reward dan punishment merupakan mekanisme pemberian insentif dan konsekuensi terhadap perilaku kerja karyawan. Reward diberikan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja positif, seperti kehadiran yang baik, ketepatan waktu, dan pencapaian target. Bentuk reward dapat berupa bonus, kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan. Sementara itu, punishment diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan atau menunjukkan kinerja yang buruk. Bentuk punishment dapat berupa teguran lisan, surat peringatan, pemotongan gaji, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Tujuan dari penerapan sistem reward dan punishment adalah untuk memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mencegah perilaku yang merugikan perusahaan. Namun, efektivitas sistem reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana penerapan sistem reward dan punishment dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan faktor- faktor yang perlu dipertimbangkan dalam implementasinya..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Penulis mengumpulkan dan mengkaji berbagai sumber pustaka yang relevan, termasuk buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang membahas tentang sistem reward dan punishment serta dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan. Sumber-sumber tersebut dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi temuan-temuan kunci dan menghasilkan sintesis yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas Sistem Reward dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Sistem reward merupakan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Reward dapat didefinisikan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi, kinerja, atau perilaku positif yang ditunjukkan. Tujuan utama dari pemberian reward adalah untuk memotivasi karyawan agar terus menunjukkan performa terbaiknya dan mematuhi aturan serta standar kerja yang ditetapkan.

Berbagai penelitian telah menunjukkan efektivitas sistem reward dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratidhina et al., (2022) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemberian

reward dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Reward yang diteliti dalam penelitian tersebut meliputi insentif finansial, pengakuan, dan promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima reward memang yang cenderung lebih disiplin dalam bekerja, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.

Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Abrar (2023). Penelitian ini berfokus pada dampak sistem reward terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima reward atas kinerja baiknya cenderung lebih termotivasi lagi dalam bekerja, puas dengan pekerjaannya, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang termotivasi dan berkomitmen akan menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan ingin memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Contoh nyata efektivitas sistem reward dalam meningkatkan disiplin kerja dapat dilihat pada praktik yang diterapkan oleh perusahaan multinasional seperti Perusahaan Google. Perusahaan Google dikenal dengan budaya kerja yang menghargai inovasi dan mendorong karyawannya untuk memberikan kinerja terbaik. Perusahaan ini menerapkan berbagai bentuk reward, seperti bonus tahunan yang kompetitif, opsi saham, dan fasilitas kerja yang mewah. Google juga memberikan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi melalui penghargaan seperti "Employee of the Month" atau "Innovator Award". Hasilnya, Perusahaan Google berhasil menarik dan mempertahankan talenta terbaik di industri teknologi serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin (Person & Aktas, 2018).

Penerapan sistem reward dalam meningkatkan disiplin kerja tetaplah harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan dan konsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al. (2014) mengungkapkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pemberian reward memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja mereka. Karyawan yang merasa bahwa reward diberikan secara tidak adil atau tidak konsisten cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan kriteria yang jelas dan terukur dalam menentukan penerima reward. Kriteria tersebut harus dikomunikasikan secara transparan dan informatif kepada seluruh karyawan. Selain itu, pemberian reward harus dilakukan secara konsisten kepada karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, tanpa adanya diskriminasi atau favoritisme.

Bentuk reward yang diberikan juga perlu disesuaikan dengan preferensi dan kebutuhan karyawan. Beberapa karyawan mungkin lebih termotivasi dengan reward finansial seperti bonus atau kenaikan gaji, sementara yang lain mungkin lebih menghargai pengakuan non-finansial seperti pujian, penghargaan, atau kesempatan pengembangan karir. Oleh karena itu Perusahaan mesti melakukan survei atau diskusi dengan karyawan untuk memahami bentuk reward yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin kerja mereka.

Selain itu, pemberian reward juga harus diimbangi dengan komunikasi yang jelas tentang ekspektasi perusahaan terhadap kinerja dan perilaku karyawan. Karyawan harus memahami standar disiplin kerja yang diharapkan dan konsekuensi yang akan dihadapi jika melanggar aturan tersebut. Komunikasi yang efektif dan konsisten dapat membantu karyawan memahami pentingnya disiplin kerja dan menyelaraskan perilaku mereka dengan target pekerjaan dan tujuan perusahaan. Dalam penerapannya, sistem reward untuk meningkatkan disiplin kerja harus menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Perusahaan perlu mengintegrasikan sistem reward dengan

praktek-praktek peSDM lainnya, seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan manajemen karir. Integrasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk secara konsisten menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

2. Peran Punishment dalam Menegakkan Disiplin Kerja

Di sisi lain, punishment juga memiliki peran penting dalam menegakkan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Omole et al. (2019) menunjukkan bahwa penerapan punishment yang proporsional dan konsisten dapat mencegah perilaku kerja yang tidak diinginkan dan mendorong kepatuhan terhadap standar kerja. Punishment memiliki peran penting dalam menegakkan perilaku disiplin kerja. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai peran punishment. Namun, penerapan punishment harus dilakukan dengan hati-hati dan proporsional. Berikut adalah beberapa pertimbangan dalam menerapkan punishment:

a. Proporsionalitas Punishment

Proporsionalitas punishment merujuk pada keseimbangan antara tingkat pelanggaran yang dilakukan dengan hukuman yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Octorent (2015) mengungkapkan bahwa punishment yang terlalu berat atau tidak adil dapat memberikan dampak negatif pada moral dan motivasi kerja seorang karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa hukuman yang mereka terima tidak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, mereka cenderung merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal ini dapat menimbulkan kekecewaan, kemarahan, dan bahkan penurunan semangat kerja. Karyawan yang merasa dihukum secara berlebihan mungkin kehilangan motivasi untuk memperbaiki kesalahan mereka dan justru menjadi apatis terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa punishment yang diberikan proporsional atau sesuai seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang jelas mengenai jenis-jenis pelanggaran dan punishment yang sesuai untuk setiap jenis pelanggaran tersebut. Misalnya, pelanggaran ringan seperti keterlambatan mungkin cukup diberikan teguran lisan, sedangkan pelanggaran yang lebih serius seperti penyalahgunaan aset perusahaan dapat dikenakan sanksi yang lebih berat seperti pemutusan hubungan kerja. Dengan menerapkan punishment secara proporsional, perusahaan dapat menegakkan disiplin kerja tanpa mengorbankan moral dan motivasi karyawan. Karyawan akan merasa bahwa punishment yang mereka terima adil dan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, sehingga mereka lebih cenderung untuk menerima konsekuensi tersebut dan berusaha memperbaiki perilaku kerja mereka.

b. Tujuan Punishment

Punishment harus bertujuan untuk memperbaiki perilaku kerja, bukan untuk menghukum secara berlebihan. Punishment yang diberikan harus mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kinerja mereka.

c. Komunikasi yang Jelas

Komunikasi yang jelas tentang aturan, konsekuensi pelanggaran, dan prosedur pemberian punishment sangat penting untuk memastikan pemahaman dan kepatuhan karyawan. Karyawan harus memahami dengan baik apa yang perusahaan harapkan dari mereka dan konsekuensi apa yang akan mereka hadapi jika melanggar aturan tersebut.

Dalam menerapkan punishment, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor seperti budaya organisasi, karakteristik karyawan, dan jenis pekerjaan. Sebagian pendekatan yang sesuai untuk suatu perusahaan mungkin tidak sesuai untuk perusahaan lain. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang sistem punishment yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi mereka.

3. Pengaruh Konteks Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Reward dan

Punishment

Efektivitas sistem reward dan punishment juga dipengaruhi oleh konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Balliet et al. (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik karyawan mempengaruhi respon karyawan terhadap reward dan punishment. Contohnya, perusahaan teknologi dengan budaya kerja yang dinamis dan inovatif mungkin lebih cocok dengan sistem reward yang menekankan pada pengakuan dan kesempatan pengembangan karir. Sementara itu, perusahaan manufaktur dengan pekerjaan yang terstruktur dan repetitif mungkin lebih cocok dengan sistem reward yang menekankan pada insentif finansial.

Mengkomunikasikan yang jelas tentang ekspektasi, kriteria, dan konsekuensi dari perilaku kerja juga penting untuk memastikan pemahaman dan kepatuhan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Osabiya (2015) menemukan bahwa komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan tentang sistem reward dan punishment meningkatkan pemahaman karyawan terhadap aturan dan standar kerja, sehingga meningkatkan perilaku disiplin kerja mereka.

Contoh nyata pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi dalam penerapan sistem reward dan punishment dapat dilihat pada kasus perusahaan ritel di Amerika Serikat, Walmart. Pada tahun 2015, Walmart mengubah sistem reward-nya dari fokus pada bonus tahunan menjadi peningkatan upah minimum dan manfaat kesehatan. Perubahan ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan Walmart yang sebagian besar adalah pekerja dengan upah rendah. Hasilnya, tingkat retensi karyawan meningkat dan keterlibatan karyawan dalam menegakkan disiplin kerja juga meningkat (Keller dan Olney, 2017).

KESIMPULAN

Penerapan sistem reward dan punishment dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Reward yang diberikan secara adil dan konsisten dapat mempengaruhi peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan hasil kerja, sedangkan punishment yang proporsional dapat mencegah perilaku dan perbuatan yang tidak diinginkan. Namun, efektivitas sistem ini bergantung pada kebutuhan organisasi sehingga harus disertai dengan komunikasi yang jelas dan kepemimpinan yang efektif. Organisasi perlu merancang sistem reward dan punishment yang sesuai dengan budaya, nilai-nilai, dan tujuan organisasi, serta melakukan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan memberikan efektivitas sistem reward.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133-138.
- Kohar, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01).
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance: Study at a Government Agency in West Java Province. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 17(1), 76-83.
- Persson, R. S., & Aktas, V. (2018). Those who know more than you: Talent management in the Google era. In *Human resource management: A Nordic perspective* (pp. 190-202). Routledge.
- Pratidhina, P. H., Satriawan, B., Andriana, A., & Suryaningsih, M. (2022). The Effect of Rewards and Work Discipline on Employee Performances. *Almana: Jurnal Manajemen Dan*

Bisnis, 6(2), 343-350.