

KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN BRIKET BATUBARA: PENGHARGAAN DAN HUKUMAN

Dondi Pramundi¹, Mochamad Mochklas^{2*}, Djoko Soelistya³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

e-mail: mmochklas@fe.um-surabaya.ac.id

ABSTRACT

The rapidly growing development of the coal briquette business creates competition and competition, therefore each company must strive to create new innovations in order to be able to compete in the market. To increase company innovation, it must be supported by good employee performance. Reward and punishment are some of the influential factors in improving employee performance, this study aims to find out how the application of reward and punishment in improving employee performance in coal briquette companies. This study uses a qualitative method, where the object of research is the coal briquette company PT. The mighty Trinity. The results of the study indicate that the application of reward and punishment that is applied is still less than optimal. This makes employees less motivated and results in decreased company productivity. Rewards and punishments applied by the company should be objective, fair and given maximally to each employee to encourage employee performance motivation to be better.

Keywords: reward; punishment; employee performance

ABSTRAK

Perkembangan bisnis briket batubara yang makin berkembang pesat menimbulkan persaingan dan kompetisi, karena itu tiap perusahaan harus berjuang untuk menciptakan inovasi yang baru agar mampu bersaing dipasar. Untuk meningkatkan inovasi perusahaan harus di dukung dengan kinerja karyawan yang baik. Imbalan dan hukuman merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan imbalan dan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan briket batubara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana obyek penelitian adalah perusahaan briket batubara PT. Tri Tunggal perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan penghargaan dan hukuman yang diterapkan masih kurang maksimal dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dan mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun. Imbalan dan hukuman yang diterapkan perusahaan hendaknya harus bersifat obyektif, adil dan diberikan secara maksimal terhadap setiap karyawan untuk mendorong motivasi kinerja karyawan agar lebih baik.

Kata kunci: penghargaan; hukuman; kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan mendorong perusahaan menciptakan inovasi yang baru agar mampu bersaing dipasar. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah peran utama dalam perusahaan kegiatan, dalam mengatur dan mengelola agar tujuan perusahaan tercapainya (Mangkunegara, 2017:1). Salah satu penentu keberhasilan, berkembang atau tidaknya suatu perusahaan diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang diinginkan. SDM adalah salah satu aspek atau pendorong yang penting bagi

sebuah organisasi perusahaan, karena hal ini menjadi salah satu aspek atau pendorong yang penting bagi sebuah organisasi perusahaan (Wirawan, 2018: 242).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu dari pekerjaan (Budiyanto & Mochklas, 2019). Dengan menerapkan bentuk imbalan dan hukuman kinerja karyawan akan lebih meningkat kualitas dan karyawan akan memiliki tanggungjawab terhadap perkerjaannya (Febrianti, *et al.*, 2014). Penerapan

penghargaan dan hukuman di perusahaan merupakan upaya untuk mendorong para karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dalam bekerja.

Penghargaan atau *reward* merupakan bentuk balas jasa dalam bentuk berwujud ataupun tidak berwujud yang diberikan oleh seseorang baik sengaja maupun tidak sengaja atas prestasi, potensi, dan kontribusi yang sudah dicapai yang dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja atau produktivitasnya. Hukuman atau *punishment* yang akan diberikan kepada karyawan apabila terjadi suatu ketidakmampuan, kesalahan, kejahatan, dan pelanggaran yang bertujuan agar karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang terkait dengan imbalan dan hukuman perlu dikaji dan dievaluasi lebih mendalam lagi, hasil penelitian Kentjana & Nainggolan (2018) bahwa *reward* (penghargaan) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* (hukuman) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suak, *et al.* (2017) menemukan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki korelasi sangat lemah terhadap kinerja karyawan, dan *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya mengevaluasi penerapan *reward* dan *punishment* lebih mendalam lagi, salah satu faktor kedekatan keluarga atau perkawanan di sebuah instansi merupakan momok dalam penerapan *reward* dan *punishment* (Sumampow, *et al.*, 2019).

PT. Tri Tunggal Prima Perkasa salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi briket batubara. PT. Tri Tunggal Prima Perkasa tergolong dalam perusahaan yang sedang berkembang. PT. Tri Tunggal Prima Perkasa menerapkan strategi penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil observasi lapangan terdapat beberapa fenomena dilapangan bahwa, PT. Tri Tunggal Prima Perkasa untuk pemberian *reward* dan *punishment* tidak terdata dengan baik dan dengan bertanya langsung terhadap karyawan dilapangan bahwa terdapat beberapa *reward* dan *punishment* yang diberikan dan diterapkan oleh PT. Tri Tunggal Prima Perkasa seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1
Pemberian Imbalan Karyawan tahun 2017 s/d 2019

Sumber: Data perusahaan yang diolah, 2020

Dari Gambar 1, dapat dijelaskan bahwa penerapan pemberian *reward* yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa berupa pemberian hadiah, bonus, kenaikan jabatan dan liburan. Pemberian *reward* yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa pada tahun 2017 hingga 2019 mengalami penurunan dari pemberian hadiah, bonus, kenaikan jabatan hingga liburan yang mengakibatkan apabila *reward* yang diberikan secara tidak maksimal dan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi menurun.



Gambar 2
Pemberian Punishment Karyawan Tahun 2017 s/d 2019

Sumber: Data perusahaan yang diolah, 2020

Pada Gambar 2 menjelaskan bahwa terdapat penerapan pemberian *punishment* yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa yaitu berupa teguran, pemberian SP dan pemecatan (PHK). Penerapan *punishment* yang diberikan PT. Tri Tunggal Prima Perkasa pada tahun 2017 s/d 2019 mengalami peningkatan. Dimana masih terdapatnya karyawan yang tidak disiplin diperusahaan sehingga karyawan tersebut menerima *punishment* seperti teguran, pemberian SP hingga sampai pemecatan. Dengan terdapatnya penerapan pemberian *punishment* yang meningkat akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi

terganggu dan produktivitas perusahaan menjadi menurun.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa, sehingga perusahaan dapat menerapkan metode penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian naturalistik merupakan metode penelitian kualitatif, karena penelitian yang dilakukan pada kondisi yang sangat ilmiah, dimana metode kualitatif data yang terkumpul dan analisisnya lebih kualitatif (Sugiyono (2018: 8). Dalam penelitian ini menggunakan prosedur penelitian kualitatif dimana di peroleh data deskriptif berupa dapat diartikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati dan diteliti.

Subyek penelitian pada dasarnya keseluruhan obyek yang berada di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa, subyek dalam penelitian kualitatif dikenal dengan istilah informan, yaitu orang yang dikenal sebagai narasumber oleh peneliti yang akan memberikan informasi secara akurat untuk melengkapi data penelitian menurut (Sugiyono, 2018:91). Teknik analisa data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mereduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan data kasar transformasi yang muncul dari catatan-catatan lapangan.
2. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang dapat memberi kemungkinan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Simpulan dibuat berdasarkan data yang telah diproses melalui reduksi dan penyajiandata.

Sistem pengkodean pada penelitian sebagai contohnya yang akan dipakai adalah W1/Reward. Yang dimana informan pertama diberi kode W1 apabila ada informan kedua W2 ketiga W3 demikian seterusnya. Kemudian *reward* menunjukkan fokus permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang akan diwawancara. Lalu penggunaan tanda garis miring (/) dan tanda minus (-) dipakai sebagai tanda pemisah antara satu lambang dengan lambang yang lainnya. Dengan kode tersebut untuk memudahkan pembaca dalam mencari hasil laporan dari hasil penelitian yang akan diuji.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pedoman yang penulis susun dibedakan kedalam tiga konteks yaitu pertama, mencangkup pertanyaan umum mengenai penerapan *reward* (penghargaan), yang kedua mencangkup pertanyaan mengenai *punishment* (hukuman), dan yang ketiga mencakup pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Reward

1. Apa yang bapak/ibu ketahui tentang *reward* (penghargaan)?

Jawaban informan dan hasil observasi:

Ketiga informan sudah mengetahui dan memahami definisi dari *reward* tersebut yaitu sebuah penghargaan, hadiah, apresiasi, serta balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada para karyawan-karyawannya dikarenakan kinerja dan prestasinya di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan *reward* sesuai dengan kebijakan perusahaan sebagai bentuk apresiasi selama bekerja dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Adakah penerapan *reward* di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi:

mengenai adanya penerapan *reward* yang disampaikan sudah sesuai dengan kenyataan yang ada akan tetapi masih ada kendala-kendala yang terdapat seperti keterlambatan pemberian gaji dan bonus yang telah disampaikan oleh informan W3 dari hasil observasi langsung dilapangan.

3. Adakah karyawan yang pernah menerima *reward* di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa? jika ada *reward* apa yang didapat?

Jawaban informan dan hasil observasi:

sudah banyak karyawan yang menerima dari perusahaan sebuah *reward* berupa bonus, gaji, liburan, dan juga kenaikan jabatan. Akan tetapi setelah peneliti observasi dilapangan secara pribadi bahwa Informan W3 mengatakan, tetapi *reward* yang diterapkan masih kurang maksimal.

4. Apa tujuan dari pemberian *reward* tersebut?

Jawaban informan dan hasil observasi:

ketiga informan tersebut mengetahui tujuan dari pemberian *reward* menurut ketiga informan tersebut adalah untuk menjelaskan dan memberikan hak dan kewajiban yang diinginkan oleh karyawan, memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang telah

disetujui, dan untuk memandang kewibawaan perusahaan bahwa dia mampu untuk memberikan *reward* untuk mengapresiasi karyawan.

5. Apakah ada faktor yang mempengaruhi dalam pemberian *reward*? jika ada tolong sebutkan faktor apa saja!

Jawaban informan dan hasil observasi: faktor yang mempengaruhi adanya *reward* yakni agar karyawan lebih bertanggung jawab, dan pengabdian terhadap perusahaan. Akan tetapi menurut informan W3 bahwa faktor yang terjadi dalam mempengaruhi *reward* yaitu keinginan karyawan untuk mendapatkan bonus saja bukan karena *reward* yang lain dan membuat karyawan tidak ada motivasi untuk bekerja.

6. Jenis-jenis *reward* apa yang diterapkan oleh PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi: PT. Tri Tunggal Prima Perkasa memiliki dua jenis *reward* yang berupa material serta non-material seperti gaji, bonus, kenaikan jabatan dan liburan yang diberikan secara berkala untuk para karyawan yang berprestasi. Akan tetapi hasil dari informan W3 berkata *reward* hanya berupa gaji dan bonus saja.

7. Apakah dengan penerapan *reward* mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi: *Reward* sangat mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi harus ada motivasi dikarenakan terdapat pengaruh lain yang membuat karyawan lebih pasif sehingga terlewatkan *reward* tersebut dan menurut informan dan menurut hasil observasi dilapangan terdapat pengaruh tertentu yang mengakibatkan karyawan kurang motivasi yang dikatakan informan W1 dan W2 yaitu *reward* berupa imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan telah melebihi target, seperti bonus dan tunjangan yang diberikan kurang yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk mendapatkan *reward* tersebut.

Punishment

1. Apa yang bapak/ibu ketahui tentang *punishment* (hukuman)?

Jawaban informan dan hasil observasi: seluruh informan sudah mengetahui dan memahami tentang *punishment* yakni hukuman untuk karyawan baik itu teguran atau hal lainnya yang disebabkan oleh kesalahan dan

pelanggaran oleh karyawan tersebut baik sengaja maupun tidak sengaja.

2. Adakah penerapan *punishment* di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi: pernyataan mengenai adanya penerapan *punishment* sudah sesuai dengan kenyataan yang ada dan diberikan pada karyawan yang kurang tertib akan peraturan perusahaan. Sehingga seluruh karyawan diperusahaan diharuskan mentaati aturan yang berlaku dan sesuai kebijakan perusahaan agar tidak mendapat *punishment*.

3. Adakah karyawan yang pernah menerima *punishment* di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa? jika ada *reward* apa yang didapat?

Jawaban informan dan hasil observasi: sudah banyak karyawan yang menerima dari perusahaan sebuah *punishment* berupa teguran, SP, bahkan PHK. *Punishment* tersebut tentu diberikan kepada karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan.

4. Apa tujuan dari pemberian *punishment* tersebut?

Jawaban informan dan hasil observasi: tujuan dari *punishment* adalah untuk melakukan peringatan bagi karyawan yang kurang taat akan peraturan dari perusahaan dan untuk mendisiplinkan karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Akan tetapi setelah peneliti melakukan observasi mendalam dengan bertanya kepada informan W3 secara pribadi bahwa terdapat karyawan yang takut untuk bekerja dikarenakan mendapati teguran terus- menerus.

5. Apakah ada faktor yang mempengaruhi dalam pemberian *punishment*? jika ada tolong sebutkan faktor apa saja!

Jawaban informan dan hasil observasi: faktor yang mempengaruhi adanya *punishment* yakni kesalahan serta kurang taatnya karyawan terhadap peraturan perusahaan dan untuk mendisiplinkan karyawan.

6. Jenis-jenis *punishment* apa yang diterapkan oleh PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi: bahwa *punishment* pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa terdiri atas 3 jenis. Yakni ringan, sedang, dan juga berat. *Punishment* berjenis ringan umumnya merupakan teguran dari atasan atau manajer. Kemudian *punishment* berjenis sedang kerap berupa surat peringatan atau disingkat SP. SP seringkali ditujukan kepada pekerja atau karyawan yang kerap melakukan

kesalahan ringan seperti terlambat masuk kerja dan juga kesalahan kecil lainnya. SP pada umumnya diberikan dengan batas 3 kali penerimaan SP oleh karyawan apabila sudah melebihi 3 kali maka tingkat *punishment* akan diberatkan yakni sampai pemberhentian Kerja secara sepihak oleh perusahaan.

7. Apakah dengan penerapan *punishment* mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi: penerapan *punishment* di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena pemberian *punishment* dalam perusahaan diawali dari teguran yang bersifat ringan hingga pemberhentian kerja yang telah melanggar aturan melebihi kebijakan perusahaan. Akan tetapi masih terdapat penerapan hukuman yang kurang maksimum diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan berakibat meningkatnya pelanggaran yang terjadi karena tidak ada hukuman bagi yang melanggar peraturan.

Kinerja Karyawan

1. Dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* apakah ada peningkatan kinerja karyawan?

Jawaban informan dan hasil observasi: penerapan *reward* dan *punishment* sudah dilaksanakan tetapi belum maksimal. Menurut informan W1 karyawan yang ingin mendapatkan *reward* masih belum 100% dan masih dijumpai karyawan yang menerima *punishment*. Untuk itu pada saat dilaksanakan observasi peneliti memang menemukan adanya keterlambatan pemberian bonus yang seharusnya diperoleh karyawan dan masih ada karyawan yang terlambat sehingga memperoleh *punishment*.

2. Adakah kendala dalam penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa?

Jawaban informan dan hasil observasi: disimpulkan masih ada kendala yang sebenarnya terjadi pada penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Tri Tunggal Prima Perkasa. Kendala tersebut sebenarnya sudah diketahui dan masih dalam proses penyusunan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Akan tetapi informan W3 tidak mengetahui tentang adanya kendala yang terjadi sesuai yang diungkapkan oleh informan W1 dan W1.

3. Bagaimana solusinya dalam menyelesaikan kendala tersebut?

Jawaban informan dan hasil observasi:

(1) Dengan kesadaran bahwa masih perlunya peningkatan akan pelaksanaan penerapan baik *reward* maupun *punishment* maka tidak menutup kemungkinan bahwa peningkatan kinerja pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa juga dapat semakin maju, (2) Adanya kendala dalam penerapan *reward* dan *punishment* di perusahaan sebenarnya sudah diketahui oleh pimpinan perusahaan, namun masih proses penentuan strategi untuk mengatasi kendala tersebut, (3) Dengan adanya solusi dari kedua jabatan yang hendaknya segera dilaksanakan agar kinerja pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa dapat lebih baik lagi dan mendatangkan profit lebih besar untuk perusahaan.

Pembahasan

Reward yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa masih kurang maksimal sehingga masih terdapat kendala seperti keterlambatan pada pemberian gaji dan bonus. *Reward* yang diterapkan and diberikan hendaknya pihak perusahaan harus mampu memiliki sifat obyektif dan adil terhadap karyawan untuk mendorong dan memotivasi kinerja karyawan agar lebih baik. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan *reward* dari perusahaan. Penerapan *reward* yang baik akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Punishment yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa masih tidak teratur dan kurang maksimal yang mengakibatkan banyak karyawan yang melanggar, ada juga karyawan yang takut untuk bekerja karena sering mendapat teguran karena beratnya hukuman yang dijatuhkan dan dibagikan, sebaiknya perusahaan mensosialisasikan makna hukuman yang dijatuhkan kepada karyawannya.

Pihak manajemen bisa memberi contoh dalam melaksanakan peraturan perusahaan, seperti datang tepat waktu dan SOP perusahaan juga harus jelas sehingga karyawan bisa bekerja sesuai standart yang telah diberikan. Dengan contoh yang nyata yang diberikan oleh pihak manajemen akan bisa mengubah pola pikir dan perilaku karyawan. Sehingga pemberian *punishment* hanya sebuah metode untuk mengontrol setiap perilaku karyawan untuk tidak melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan seinggakaryawan dapat menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Penerapan

punishment yang tepatakanakan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan karyawan akan menjadi sedikit untuk melakukan pelanggaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penerapan *reward* dan *punishment* pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa belum memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawannya. Sehingga masih terdapat karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Agar penerapan *reward* dan *punishment* berjalan perusahaan harus menyusun strategi model *reward* dan *punishment* secara cermat. Strategi dan kebijakan model penerapan model *reward* dan *punishment* harus dapat diimplikasikan dengan tepat dan sesuai dengan dokumen yang menjadi kebijakan.

Hendaknya perusahaan dalam menerapkan proses-proses manajemen dengan baik pula dalam penerapan *reward* dan *punishment*, sebab sistem *reward* dan *punishment* melingkupi peraturan yang ada dalam sistem manajemen, sistem kontrol suatu perusahaan.

Implikasi dalam menerapkan *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Hukuman) menurut Sumampow, *et al.* (2019) untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dialkaskan sebagai berikut:

1. Membuat Sistem Operasiona Prosedur yang jelas dalam pemberian sanksi maupun pemberian penghargaan kepada karyawan.
2. Dapat memilah berbagai jenis masalah yang dibuat oleh karyawan dan diberikan hukuman sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.
3. Menentukan kriteria yang sesuai dalam pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penghargaan (*reward*) yang diterapakan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa sudah dilaksanakan dan dijalankan berupa pemberian gaji dan bonus, liburan dan kenaikan jabatan. Karyawan sudah memahami tentang arti *reward* tersebut dan karyawan ingin mendapatkan *reward* tersebut. Akan tetapi *reward* yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa masih kurang maksimal sehingga masih terdapat kendala seperti keterlambatan pada pemberian gaji dan bonus. Tujuan dari pemberian *reward* itu sendiri merupakan sebuah bentuk penghargaan, hadiah, apresiasi, serta balas jasa yang diberikan oleh perusahaan

kepada para karyawan atas kinerja dan prestasinya agar karyawan akan menjadi termotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. *Hukuman* (Punishment) yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa yaitu berupa hukuman ringan, sedang dan berat. *punishment* merupakan hukuman yang akan diberikan kepada seseorang karyawan apabila terjadi suatu ketidakmampuan, kesalahan, kejahatan, pelanggaran dan untuk melakukan peringatan bagi karyawan yang kurang taat akan peraturan dari perusahaan. Karyawan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa sudah memahami tentang arti *punishment* tersebut. Akan tetapi *punishment* yang diterapkan pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa masih tidak teratur dan kurang maksimal yang mengakibatkan banyak karyawan yang melanggar dan terdapat karyawan yang takut untuk bekerja dikarenakan mendapati teguran terus- menerus. Tujuan dari pemberian *punishment* itu sendiri yaitu guna untuk mendisiplinkan karyawan agar tidak mengulangi kesalahan dan pelanggaran yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penerapan *reward* dan *punishment* apabila dilaksanakan PT. Tri Tunggal Prima Perkasa dengan baik akan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk mendapatkan *reward* yang dia inginkan, kinerjanya akan meningkat dan dengan adanya penerapan *punishment* yang terukur dan terstruktur dengan baik karyawan akan menjadi disiplin dalam melaksanakan tugas yang diinginkan perusahaan. Akan tetapi penerapan *reward* dan *punishment* pada PT. Tri Tunggal Prima Perkasa belum memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawannya. Sehingga masih ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Kemudian masih terdapat kendala- kendala yang perlu diperbaiki oleh PT. Tri Tunggal Prima Perkasa tentang penerapan *reward* dan *punishment* tersebut. Dengan adanya kendala tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. *reward* dan *punishment* merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan*

- Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Febrianti, S., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1):1-9.
- Kawulur, T., Areros, W., & Pio, R. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2): 68-76.
- Kentjana, N., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism I*.
- Koencoro, G. D., Musadieq, M. A., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1-8.
- Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. (2020). Employee Performance PT. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (HR) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (SIMPI). *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 4(3):256-2.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mochklas, M., & Wibowo, T.S. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Membangun Organisasi*. Surabaya: TS. Publisher
- Pradnyani, G.A.A.I., Rahmawati, P.I., & Suci, N.M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 21-30
- Saifudin, A.B., Fatihudin, D., & Mochklas, M. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Perusahaan Logistik. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(6): 509-524.
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, 1(1):17-26
- Suak, R., Adolfini & Uhing, Y. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2):Hal. 1050 – 1059
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumampow, R., Koleangan, R., & Lengkong, V.P.K. (2019). Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4): 4571-4590
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019) *Reward dan Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51-61.
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4691-4700.
- Wibowo, T.S., & Mochklas, M. (2020). Urgency of Organizational Citizenship Behavior Towards Performance Of Nurses Of Type-C Hospitals In Surabaya, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2): 4534- 4538
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. *Jurnal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-251.