

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN DI MBAK DAENG PENGAYOMAN
(THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MBAK DAENG PENGAYOMAN RESTAURANT)

Sri Wulandari¹, Zainal Ruma², Anwar Ramli³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*Corresponding Email: anggirezkypiee@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh reward dan punishment secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah reward dan punishment, sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS v.25 for Windows. Hasil penelitian ini diperoleh dari uji f menunjukkan pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel dengan probabilitas sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa reward dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05). Kesimpulannya bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman.

Kata kunci: reward, punishment, kuliner, manajemen sumber daya manusia

Abstract

This research aims to find out whether there is a partial and simultaneous influence of reward and punishment on employee performance at the restaurant at Mbak Daeng Pengayoman. The independent variables in this research are reward and punishment, while the dependent variable is employee performance. This type of research is quantitative research. The number of respondents used in this research was 30 people. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis using SPSS v.25 for Windows. The results of this research obtained from the f test show a significant influence between the three variables with probability sig. of 0.000 where this value is much smaller than 0.05. This means that reward and punishment have a significant influence on employee performance. Because the significant value is smaller than the error level (0.05). The conclusion is that reward and punishment have a positive and significant effect on employee performance at the restaurant at Mbak Daeng Pengayoman.

Keywords: reward, punishment, culinary, human resource management

1. PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, restoran menjadi salah satu industri yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan untuk menjaga keunggulan kompetitifnya. Menurut Sunyoto (2020:18) mengemukakan “kinerja karyawan adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Manajemen yang efektif dari kinerja karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, *reward* dan *punishment* merupakan dua faktor yang sering digunakan oleh manajemen.

Reward atau penghargaan merupakan bentuk pengakuan atau insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai respons atas pencapaian kinerja yang baik atau sebagai motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Kompri (2020:302) *reward* diukur dengan menggunakan indikator kompensasi, insentif, tunjangan, dan kenaikan gaji. *Reward* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019:54) "*reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan". Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, pencapaian (*achievement*) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi.

Di sisi lain, *punishment* atau hukuman digunakan sebagai respons terhadap kinerja yang buruk, pelanggaran aturan, atau ketidakpatuhan terhadap kebijakan organisasi. Hukuman dapat berupa teguran, penurunan status jabatan, pemotongan bonus, atau tindakan disipliner lainnya. Menurut Rosyid (2019:9) "*Punishment* adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam mengubah perilaku seseorang". Menurut Kompri (2020:309) *punishment* diukur dengan menggunakan indikator pemecatan, penurunan jabatan, dan pemotongan gaji.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

2. MATERIAL DAN METODE

Mbak Daeng Pengayoman merupakan restoran yang terkenal dengan kualitas makanan dan pelayanannya. Namun, seperti halnya restoran lainnya, Mbak Daeng Pengayoman juga dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan yang konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di restoran tersebut.

Industri restoran telah menjadi bagian integral dalam kehidupan masyarakat modern. Seiring dengan perubahan gaya hidup, tren makan di luar rumah semakin menjadi pilihan populer bagi banyak orang. Di tengah persaingan yang semakin kompetitif dalam industri ini, faktor kualitas makanan dan pelayanan telah menjadi penentu utama kesuksesan suatu restoran. Salah satu restoran yang menonjol dalam hal kualitas makanan dan pelayanan adalah "Mbak Daeng Pengayoman."

"Mbak Daeng Pengayoman" telah berhasil meraih reputasi sebagai destinasi kuliner yang berkualitas. Namun, di balik reputasi yang gemilang ini, ada banyak aspek yang mempengaruhi kinerja dan kualitas layanan restoran ini. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh adalah kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi di Mbak Daeng Pengayoman terkait karyawan yaitu karyawan yang sering terlambat bahkan tidak melakukan absensi beberapa bulan mengalami peningkatan jumlah. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih banyak yang belum memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada karyawan Mbak Daeng Pengayoman belum dilakukan dengan maksimal. Fenomena lain yang terjadi di Mbak Daeng Pengayoman terkait *reward* yaitu beberapa karyawan merasa bahwa jumlah atau jenis *reward* yang mereka terima tidak cukup sebanding dengan upaya

dan kinerja mereka di lapangan, terdapat juga anggapan dari karyawan bahwa mereka tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan *reward* seperti rekan-rekan mereka yang bekerja di posisi yang lebih terpusat atau terlihat oleh manajemen, serta adanya keterlambatan dalam pemberian *reward* sehingga karyawan merasa tidak dihargai atau diabaikan jika mereka harus menunggu terlalu lama untuk menerima pengakuan atau penghargaan atas kinerja mereka. Dari segi *punishment*, terkadang *punishment* yang diberikan dianggap terlalu berat atau tidak sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan, dan adanya persepsi karyawan mengenai ketidakadilan dalam pemberian sanksi. Karyawan merasa bahwa sanksi diberikan secara subjektif atau diskriminatif, tanpa adanya dasar yang jelas atau konsisten.

Karyawan restoran memiliki peran sentral dalam menyajikan pengalaman kuliner kepada pelanggan, dan kualitas pelayanan yang mereka berikan dapat berdampak signifikan terhadap citra dan kesuksesan restoran. Kualitas kerja karyawan dalam restoran "Mbak Daeng Pengayoman" bukan hanya tentang penyajian makanan, tetapi juga tentang interaksi, pelayanan, kreativitas, dan profesionalisme dalam memberikan pengalaman berkesan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh faktor *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam restoran ini sangatlah relevan. Dengan memahami bagaimana *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) memengaruhi motivasi dan performa karyawan, manajemen restoran dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang telah menjadi ciri khas restoran "Mbak Daeng Pengayoman."

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di restoran "Mbak Daeng Pengayoman." Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini, restoran dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempertahankan kualitas pelayanan yang konsisten, dan memberikan pengalaman kuliner yang luar biasa kepada setiap pelanggan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian: "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran di Mbak Daeng Pengayoman".

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman yaitu sebesar 71,9% dan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, terdapat pengaruh secara parsial variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman dengan nilai signifikan yaitu 0,005 dan 0,003 ($p < 0,05$). Hasil penelitian juga didukung dengan hasil statistik pada tanggapan responden yang dimana variabel *reward* memperoleh rata-rata skor kategori "Sangat Tinggi", variabel *punishment* memperoleh rata-rata skor kategori "Sangat Tinggi" dan variabel kinerja memperoleh rata-rata skor kategori "Sangat Tinggi". Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *reward* yang sangat tinggi, seperti yang tercermin dalam skor rata-rata kategori sangat tinggi untuk variabel *reward* (X_1), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, seperti yang tercermin dalam skor rata-rata kategori sangat tinggi untuk variabel kinerja (Y). Ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dapat berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau tim. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa tingkat *punishment* yang sangat tinggi, seperti yang tercermin dalam skor rata-rata kategori sangat tinggi untuk variabel *punishment* (X_2), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, seperti yang tercermin dalam skor rata-rata kategori sangat tinggi untuk variabel kinerja (Y). Ini menunjukkan bahwa pemberian *punishment* dapat berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Ihsan (2019) dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Secara simultan *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Indriasari (2018) dengan judul "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel, dengan pengolahan data model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 6,334 + 0,144X1 + 0,617X2 + e$.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *reward* masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 4 pernyataan pada *reward* yang skor tertinggi adalah pada item pernyataan X1.3 yaitu "Tunjangan yang saya terima cukup banyak dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan" yang memperoleh skor 142 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman merasa tunjangan yang diberikan cukup banyak dan sesuai dengan yang mereka lakukan. Menurut Mangkunegara (2019:54) "*reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan". Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, pencapaian (*achievement*) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi. Ketika karyawan diberikan tunjangan yang banyak dan sesuai dengan yang mereka lakukan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *punishment* masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 3 pernyataan pada *punishment* yang skor tertinggi adalah pada item pernyataan X2.1 yaitu "Karyawan dengan kesalahan berat akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat" yang memperoleh skor 130 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman merasa salah satu penyebab karyawan dipecat secara tidak hormat yaitu ketika karyawan melakukan kesalahan yang berat. Menurut Mangkunegara (2019:60): *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Pemberian *punishment* tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Ketika karyawan dipecat secara tidak hormat apabila melakukan kesalahan yang berat maka hal tersebut akan membuat karyawan semakin berhati-hati di dalam pekerjaannya dan berfokus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 5 pernyataan pada kinerja yang skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y.4 yaitu "Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama" yang memperoleh skor 141 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman merasa mampu bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama. Ketika karyawan mampu bekerja sama pada bagian atau divisi yang sama maka hal tersebut akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga karyawan lebih mudah untuk berkreatifitas dalam bekerja. Menurut Rochani & Wijayanti (2020) bahwa kreatifitas karyawan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam hal menghasilkan sebuah ide baru serta menghasilkan sebuah solusi kreatif untuk masalah yang sedang dihadapi oleh suatu organisasi. Kreatifitas yang memadai akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam menghasilkan ide dalam menghadapi kendala. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan perbaikan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan merasa memiliki peran yang lebih aktif dalam kesuksesan organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran di Mbak Daeng Pengayoman, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman
3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran di Mbak Daeng Pengayoman.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan bagi beberapa pihak untuk perbaikan bagi penelitian selanjutnya sekaligus bagi peneliti ini, sebagai berikut:

1. Bagi Restoran di Mbak Daeng Pengayoman
 - a. Dari segi *reward*, restoran diharapkan dapat meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan.
 - b. Dari segi *punishment*, diharapkan agar lebih meningkatkan *punishment* berupa *punishment* DEMOSI (Penurunan jabatan) apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan berat secara tidak hormat.
2. Bagi Akademisi
Diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya 1*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S. B. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihsan. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Indriasari. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Kompri. (2020). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2018). *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ngalim, P. (2006). *Prinsip-Prinsip dan Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisa. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Riansyah. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sabda Maju Bersama*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Rofiqi, Z. (2019). *Reward dan Punishment (Konsep Aplikasi)*. Malang: Literasi Nusantara.
- Rosyid, M. (2019). *Prestasi Belajar*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Rustandi. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung)*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN - Indonesia Mandiri.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Grahamedia
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, edisi kelima, cetakan kesepuluh*. Jakarta: Rajawali Pers.