
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

Juhanes¹ , Ades Rajayana² , Mieftakhul Fuadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

Email: ¹juhanes@usm.ac.id, ²ades.rajayana@usm.ac.id, ³mieftakhul.fuadi@usm.ac.id

Article History:

Received: 17-01-2022

Revised: 24-01-2023

Accepted: 13-02-2023

Keywords:

Lingkungan Kerja,
Reward, Punishment,
Kinerja Karyawan

Abstract: *Peneliti melakukan penelitian bertujuan untuk menguji variabel lingkungan kerja, reward dan punishment apakah ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Naerna Corps. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden diperoleh hasil yang valid dengan nilai r titung penelitian lebih dari r tabel dan reliabel dari nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat di artikan 28 pernyataan yang diajukan peneliti dinyatakan reliabel. Persamaan regresi linier didapat nilai R Square 0,625 maka variabel independen memiliki 62,5 % pengaruh terhadap variabel dependen, dan pengaruh variabel lain terhadap variabel dependen memiliki jumlah 37,5%. Hasil uji t menyatakan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel reward mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel punishment juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian reward dan adanya punishment yang dilakukan oleh pimpinan akan menjadikan karyawan semakin produktif sehingga dalam bekerja akan menghasilkan karyawan dengan mutu yang berkualitas dan kinerja karyawan semakin meningkat*

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai berbagai macam latar belakang dan adanya saling keterkaitan satu sama lainnya. Perusahaan agar tetap eksis dan terus menjalankan kegiatannya dalam menghadapi persaingan skala lokal maupun global harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang mewujudkan visi dan misi dari perusahaan. Perkembangan zaman di era globalisasi menuntut perusahaan dapat memecahkan permasalahan dan berbagai persoalan yang kompleks, maka sangat dibutuhkannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional dan mumpuni.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dirasakan dari suasana kerja (fasilitas kerja, kondisi hubungan kerja dan pendukung lainnya). Adanya pemberian fasilitas yang baik, akan membuat semangat karyawan menjadi meningkat. Lingkungan kerja yang mempunyai fasilitas yang lengkap serta adanya hubungan kerja yang baik antar karyawan maka akan menjadikan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Sinambela (2018) apabila kondisi lingkungan kerja yang ada buruk dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan

maka karyawan akan merasa kesulitan, tidak fokus dan hubungan kerja dengan sesama pekerja tidak akan terjalin dengan baik bahkan mempunyai dampak pada kinerja karyawan.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan untuk memotivasi karyawan dengan cara melakukan pemberian *reward* dan *punishment* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga terpenuhinya rasa keadilan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan agar terus berkembang dalam menghadapi perkembangan zaman. Seringkali pada perkembangan tersebut perusahaan diminta agar dapat melakukan penjualan sesuai target yang telah ditentukan dengan memperhatikan pelayanan. Dorongan dan usaha perusahaan dalam memacu aktivitas karyawan dan perusahaan yang telah menjalankan bisnisnya harus mampu memenuhi kriteria pada penggunaan teknik dan konsep manajemen sumber daya manusia, yang mana peran pengelolaan dan peran karyawan dapat dilakukan dengan memberikan *reward* dan *punishment*. Melalui adanya *reward* dan *punishment*, maka tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan akan lebih berhati-hati.

Naerna Corps adalah perusahaan yang menjalankan usaha dibidang penjualan produk fashion, makanan dan minuman. Faktor Lingkungan Kerja, pemberian *Reward* dan *Punishment* diterapkan oleh Naerna Corps guna memotivasi karyawan agar kinerja karyawan menjadi maksimal.

Sumber Daya Manusia

Seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan sering disebut sebagai karyawan. Karyawan tersebut merupakan aset yang dimiliki perusahaan dan menjadi sumber daya manusia bagi perusahaan. Rumawas (2018) berpendapat bahwa dalam pengelolaan manajemen perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja keras dapat tercapainya visi dan misi yang mana sumber daya manusia (SDM) dapat menjadikan sumber daya lainnya akan terus berlangsung.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari pendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya disetiap waktu (Wijaya & Susanty, 2017).

Menurut Handayani (2015), lingkungan kerja terdapat dua bagian yang memiliki perbedaan antara lain yaitu lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan lingkungan kerja yang bukan dalam bentuk fisik. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik merupakan fasilitas-fasilitas yang diperoleh karyawan dan berpengaruh dalam aktivitas karyawan baik langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak termasuk bentuk fisik yaitu situasi yang mana didalam hubungan kerja yang baik antara pimpinan, rekan kerja dan bawahan.

Reward dan Punishment

Reward merupakan cara yang digunakan agar dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kebaikan dan terus meningkatkan prestasi dalam kinerjanya. *Reward* dapat dikatakan sebagai pemberian suatu hadiah maupun penghargaan yang telah dicapai atas dasar tercapainya target dan menjadikan seseorang akan lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Fitri, Ludigdo & Djamhuri (2013), *reward* dapat dimaksudkan sebagai upaya yang dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada seseorang karena telah mendapatkan prestasi baik dalam bentuk material maupun verbal.

Reward yang diterima karyawan atas kerja yang diraih akan memberikan dampak terhadap

kinerja karyawan.

Punishment merupakan salah satu cara, tindakan atau langkah yang dilakukan untuk mengarahkan tingkah laku secara umum. *Punishment* diberlakukan untuk pemberian hukuman, sanksi yang diberikan terhadap individu atas kesalahan guna untuk kepentingan pembinaan dan perbaikan tingkah laku.

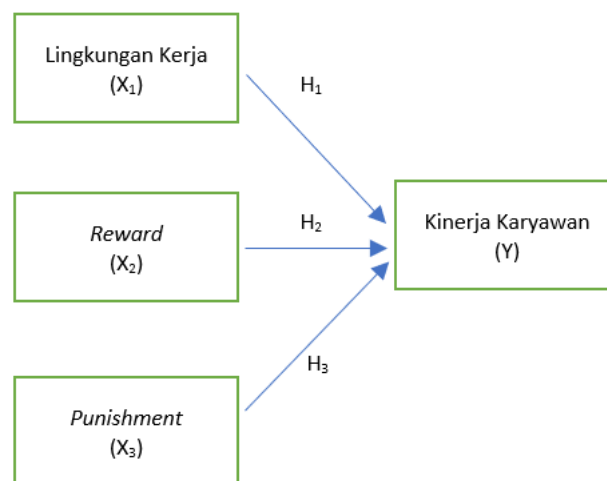
Mangkunegara (2015) menyatakan dalam konsep sumber daya manusia terdapat beberapa penjabaran konsep yaitu *reward* dan *punishment* yang merupakan tujuan perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi. Metode yang sering diketahui didalam dunia pekerjaan. Tidak didalam dunia kerja saja, akan tetapi ada dalam aktivitas pendidikan juga mengenal kedua metode ini bahkan diterapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tolak ukur yang diaplikasikan pimpinan kepada karyawan ditempat kerja, yang mana apabila kinerja tercapai dengan baik maka tujuan pekerjaan akan mencapai sasaran yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai nilai kualitas dan nilai kuantitas atas pencapaian suatu tugas yang diselesaikan secara tepat yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses penyelesaian pekerjaan tertentu pada kurun waktu tertentu telah dicapai dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang dikerjakan. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja yang didapat dari hasil kerja. Hasibuan (2013) berpendapat bahwa kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang mana adanya pencapaian keberhasilan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

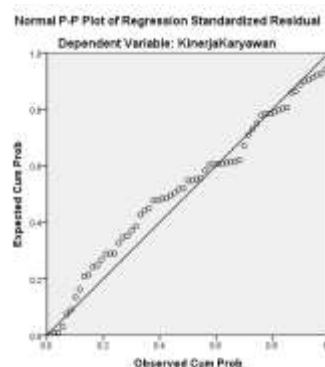
Penelitian yang dilakukan kepada Naerna Corps, peneliti menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode ini digunakan apabila terdapat masalah penyimpangan antara rencana dengan pelaksanaan, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, dan antara yang seharusnya terjadi (Sugiyono, 2012).

Populasi dan sampel pada penelitian yaitu seluruh karyawan Naerna Corps berjumlah

65 responden. Prosedur dan metode pengumpulan data yang sifatnya kuantitatif akan dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert didalam pengukuran variabel. Terdapat 5 poin ketentuan dalam menentukan skala likert yaitu poin 5 berarti "Sangat Setuju", poin 4 berarti "Setuju" hingga poin 1 yang berarti "Sangat Tidak Setuju". Kuesioner ini merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan hasil dari beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari uji validitas dinyatakan valid karena mendapatkan hasil dengan nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0.2404. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach alpha* pada masing-masing variabel lebih dari 0,6 yang mempunyai arti bahwa kuesioner dari indikator setiap masing-masing variabel dikatakan reliabel yaitu dengan nilai *Cronbach alpha* variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,709, variabel *reward* (X_2) sebesar 0,939, variabel *punishment* (X_3) sebesar 0,850 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,619.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

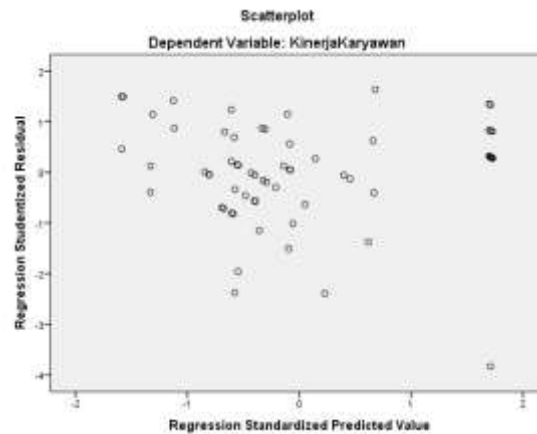
Pada Uji Normalitas dinyatakan dengan hasil normal karena mengikuti arah garis diagonal atau grafik regresi dan penyebaran datanya yang mengikuti garis normal diagonal.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.104		10.141	.000			
	LingkunganKerja	-.008	.041	-.071	.483		.924	1.083
	Reward	-.403	.047	-.858	.400		.841	1.189
	Punishment	.878	.183	3.211	.003		.782	1.278

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari Hasil Uji Multikolinieritas tidak ditemukan adanya multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) nilai tolerance 0,924 dan VIF 1,083 , variabel *reward* (X_2) nilai tolerance 0,841 dan VIF 1,189, variabel *punishment* (X_3) nilai tolerance 0,782 dan VIF 1,278.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Uji Heteroskedastisitas dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena ketidaksamaan varians dari residual pada hasil uji.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.607	1.99911

a. Predictors: (Constant), Punishment, LingkunganKerja, Reward

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil Uji Koefisien determinan menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil R Square dengan nilai 0,625 yang berarti adanya pengaruh variabel independen sebesar 62,5 % terhadap variabel dependen dan 37,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil t hitung yaitu sebesar -,135 dan signifikansi 0,893. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja > 0,05 berarti tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *reward* mendapatkan hasil t hitung yaitu sebesar -4,790 dan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *punishment* mendapatkan hasil t hitung yaitu sebesar 5,989 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti adanya pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa faktor lingkungan kerja (lingkungan fisik maupun non-fisik) yang memadai ataupun kurang memadai tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dengan pemberian *reward* dalam sistem manajemen perusahaan secara adil yaitu adanya gaji, pemberian bonus, kesejahteraan, kesempatan dalam pengembangan karir yang sesuai dan tepat maka kinerja karyawan akan lebih meningkat yang mana karyawan akan bekerja dengan lebih baik secara berkualitas, efektif, ketepatan, dan kecepatan dalam bekerja. *Reward* begitu penting bagi karyawan, karena karyawan yang punya karakter bekerja keras akan terus meningkatkan kinerjanya. Seorang pimpinan harus memperhatikan karyawan yang ingin meningkatkan

kinerjanya dan harus memfasilitasi atau memberikan *reward* yang sesuai dari hasil kerja karyawan.

Disisi lain, *punishment* juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan berhati-hati dalam bekerja, memperhatikan kedisiplinan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan. Selain itu *punishment* mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya dan menjadikan karyawan lebih bertanggungjawab.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi dalam bentuk fisik ataupun lingkungan kerja yang bukan dalam bentuk tidak menjadi penting bagi karyawan. Hasil penelitian variabel *reward* (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian *reward* akan menjadikan karyawan lebih produktif, lebih senang dan bersemangat dalam bekerja. Hasil variabel *punishment* (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya hukuman atau sanksi yang berlaku akan membatasi perilaku karyawan agar tidak ada kesalahan yang tidak diharapkan dalam bekerja.

SARAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya yaitu :

Hasil dari penelitian variabel lingkungan kerja yang tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijadikan untuk penelitian selanjutnya apakah dalam objek lain nantinya adanya pengaruh. Hasil variabel *reward* dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka akan lebih baik untuk dipertahankan dan diperhatikan oleh pimpinan dalam pemberian *reward* yang mana akan menjadikan karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hasil dari variabel *punishment* juga mempengaruhi kinerja karyawan, pimpinan harus dapat menerapkan pemberian hukuman atau sanksi kepada karyawan secara hati-hati dan tidak memberatkan karyawan, karena akan menjadikan karyawan tidak bersemangat untuk bekerja dan membuat mental menjadi turun. Naerna Corps harus dapat menjadikan dalam pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan sebagai pandangan agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fitri S. Massuki, Ludigdo Unti, Djamhuri Ali. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*. Jurnal Dinamika Akuntansi 5
- [2] Handayani, R. D. 2015. *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*. Jurnal Pariwisata, 2(1), 40–50
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : BumiAksara
- [4] Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

- [5] Rumawas Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- [6] Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono, E. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [8] _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [9] Wijaya, H., & Susanty, E. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*. Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis Dan Manajemen, 2(1)

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN