

Naomi Olivia Br.
Manurung¹
M. Hadi Pratama²
Rotua F.N
Simanjuntak³
Yofanus Pakpahan⁴
M. Aqsa Sitompul⁵
M. Aziz Klam D⁶
Alfi Nura⁷

PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan analisis pengaruh sistem reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan di CU Suka Damai. Pendekatan yang dipakai kuantitatif dengan metode asosiatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan dan dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil riset memperlihatkan bahwa sistem reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan pada tingkat disiplin kerja karyawan dengan koefisien regresi sejumlah 0,738 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Implementasi reward berupa bonus dan penghargaan kinerja memotivasi karyawan, sedangkan punishment yang diterapkan secara adil memberikan efek jera sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Dengan demikian, penerapan sistem reward dan punishment secara seimbang dan proporsional sangat disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: reward, punishment, disiplin kerja, karyawan, manajemen sumber daya manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of reward and punishment systems on employee work discipline at CU Suka Damai. A quantitative associative approach was employed. Data was collected through questionnaires distributed to 50 employees and analyzed using simple linear regression. The results indicate that the reward and punishment system has a positive and significant effect on employee work discipline, with a regression coefficient of 0.738 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). Rewards such as bonuses and performance awards motivate employees, while fair implementation of punishments creates a deterrent effect, enhancing compliance with work regulations. Therefore, the balanced and proportional application of reward and punishment systems is recommended to improve work discipline and organizational goal achievement.

Keywords: reward, punishment, work discipline, employees, human resource management

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut agar menaikkan efektivitas serta efisiensi agar tercapai tujuan. Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menaati peraturan, norma, maupun nilai-nilai yang berlaku dilingkup lingkungan kerja. Kedisiplinan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, serta memperkuat budaya kerja yang profesional.

^{1,2,3,4,5,6,7)}Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Medan
 email: naomiolivia8@gmail.com, mhadipratama33@gmail.com, rotuasimanjuntak493@gmail.com, yopanuspakpahan@gmail.com, muhammadaqsa sitompul@gmail.com, m.abdulazizkalamd@gmail.com, avi@unimed.ac.id

Dalam dinamika organisasi modern, keberhasilan perusahaan sangat ditetapkan oleh kualitas SDM nya. Salah satu aspek penting ini mencerminkan kualitas tersebut adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja tidak hanya menggambarkan ketaatan karyawan pada peraturan dan prosedur yang berlaku, tetapi juga menunjukkan komitmen dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat suasana kerja kondusif, meningkatkan efisiensi kerja, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005).

Namun, menjaga dan meningkatkan disiplin kerja bukanlah perkara mudah. Diperlukan strategi manajerial yang tepat untuk membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan dalam manajemen SDM adalah sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Sistem ini berfungsi sebagai alat kontrol perilaku—di mana reward diberikan untuk memotivasi perilaku positif, sementara punishment digunakan untuk mencegah atau mengoreksi perilaku negatif.

Menurut Rivai (2005), reward dan punishment memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Reward dapat berupa finansial yakni bonus dan insentif, ataupun non-finansial seperti penghargaan dan promosi. Di sisi lain, punishment seperti teguran, peringatan, atau sanksi administratif bertujuan memberi efek jera agar pelanggaran tidak terulang. Bila diterapkan secara seimbang dan adil, kedua sistem ini diyakini mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji secara lebih mendalam sejauh mana sistem reward dan punishment memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Studi ini dilakukan di CU Suka Damai, sebuah perusahaan yang telah menerapkan sistem penghargaan dan sanksi bagi karyawannya. Hasil dari riset ini diinginkan bisa memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif, serta memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang administrasi perkantoran dan manajemen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif bertujuan agar mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian dilaksanakan di CU Suka Damai di Jl. HM Joni No. 73 Pasar Merah Medan, pada bulan April 2025. Populasi dalam riset ini ialah seluruh karyawan CU Suka Damai yang berjumlah 150 orang, sedangkan sampel yang dipakai sejumlah 50 responden memakai teknik purposive sampling. Data yang didapat kemudian dianalisis memakai regresi linier sederhana berbantuan perangkat lunak statistik, serta dilakukan uji t dalam menguji signifikansi pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CU Suka Damai merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur produk konsumen. Perusahaan ini memiliki komitmen terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan sistem MSDM yang berorientasi pada produktivitas dan efisiensi. Salah satu strategi yang digunakan adalah sistem reward berupa bonus kinerja dan penghargaan atas prestasi, serta sistem punishment seperti teguran lisan, surat peringatan, dan pemotongan insentif.

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner di 50 responden yang merupakan karyawan CU Suka Damai. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana agar mengetahui pengaruh sistem reward dan punishment terhadap disiplin kerja.

Tabel 1.1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.807	0.652	0.643	3.152

Nilai R square sebesar 0.652 memperlihatkan bahwa 65,2% variabel disiplin kerja dapat dipaparkan oleh variabel reward dan punishment, sementara sisanya (34,8%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 1.2 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	875.234	1	875.234	88.170	0.000
Residual	465.416	48	9.696		
Total	1340.650	49			

Nilai Sig. = 0.000 < 0.05 memperlihatkan bahwa model regresi signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment terhadap disiplin kerja.

Tabel 1.3 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.562	1.723	-	6.709		
X (Reward & Punishment)	0.738	0.217	0.807	0.000		

Koefisien sebesar 0.738 memperlihatkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada penerapan reward dan punishment akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0.738 satuan. Nilai Sig. = 0.002 < 0.05 berarti pengaruhnya signifikan secara statistik.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa sistem reward dan punishment ada pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CU Suka Damai. Reward yang diterapkan dalam perusahaan, seperti bonus dan penghargaan atas pencapaian, telah terbukti memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mematuhi aturan yang berlaku. Sebaliknya, punishment seperti teguran atau pemotongan insentif juga memberikan efek jera yang membuat karyawan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran.

Ketika reward diberikan secara konsisten dan adil, serta punishment diterapkan tanpa diskriminasi, maka tingkat kedisiplinan cenderung meningkat. Penerapan sistem reward dan punishment secara seimbang dan proporsional sangat disarankan dalam meningkatkan disiplin kerja, yang berakhir berkontribusi dipencapaian tujuan organisasi.

Penelitian oleh Yuliana (2019) bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan jasa. Hasil serupa ditemukan oleh Andriani (2020) dalam penelitian di sektor manufaktur yang menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat dan penerapan sanksi yang tegas meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja. Kemudian, Penelitian dari Herlina (2018) juga menegaskan bahwa reward yang diberikan secara konsisten dan adil berdampak pada peningkatan loyalitas dan kedisiplinan. Punishment yang dilakukan secara proporsional dan tidak diskriminatif juga terbukti menekan angka pelanggaran kerja.

Temuan-temuan ini memperkuat hasil penelitian di CU Suka Damai, di mana sistem reward dan punishment yang diterapkan telah berhasil meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penerapan reward seperti bonus kinerja dan penghargaan atas prestasi memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, punishment seperti teguran lisan, surat peringatan, dan pemotongan insentif memberikan efek jera yang membuat karyawan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, penerapan sistem reward dan punishment secara seimbang dan proporsional sangat disarankan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini tidak hanya berdampak pada kenaikan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi di pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa sistem reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CU Suka Damai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,738 dan nilai signifikansi 0,000, dapat disimpulkan bahwa peningkatan penerapan reward dan punishment akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan secara nyata. Penerapan reward seperti bonus dan penghargaan atas prestasi memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan meningkatkan kinerja. Sementara itu,

punishment yang dijalankan secara adil dan proporsional memberikan efek jera yang efektif menekan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, penerapan sistem reward dan punishment yang seimbang sangat disarankan sebagai strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan disiplin kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen SDM*. 5(2), 112-118.
- Herlina, A. (2018). Analisis Pengaruh Reward terhadap Disiplin dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 45-53.
- Yuliana, D. (2019). Hubungan Reward dan Punishment terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 89-95.