

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN *STARTUP* ENTRA INDONESIA

Oleh:

Muslikhah Kusuma, Bachruddin Saleh Laturlean

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

likhakusuma@gmail.com, bachruddin_saleh@yahoo.com

ABSTRAK

Startup sebagai bisnis baru yang didirikan menghadapi kondisi ketidakpastian yang sangat tinggi, apakah startup tersebut akan berhasil atau gagal. Ketidakpastian inilah yang dihadapi oleh para pendiri startup sehari-hari. Dari sisi lain perusahaan startup tidak memiliki jam kerja terikat serta cara berpakaianya, hal tersebut memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawannya. Perusahaan Entra Indonesia adalah salah satu perusahaan startup yang bergerak dibidang ethnic travel. Salah satu cara agar meningkatkan kinerja karyawan yang baik, Entra Indonesia menerapkan reward dan punishment. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Entra Indonesia yang berjumlah 38. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh tanggapan karyawan mengenai penerapan reward dan punishment terhadap kinerja secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh reward secara parsial terhadap kinerja sebesar 0,491 dan pengaruh punishment secara parsial terhadap kinerja sebesar 0,622. Pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja*

ABSTRACT

Startup is a new established business that has a very high uncertainty condition, whether the startup will succeed or fail. This uncertainty is faced by the founders of startup itself. Form the other side the startup company does not have tied working hours as well as how they dress; it gives its own comfort fot its employees. Entra Indonesia company is one of the startup companies engaged in ethnic travel. Entra Indonesia applies reward and punishment as one way to improve the work performance of the employees. This research is included in descriptive and causal research. Population in this research is Entra Indonesia employee which amounted to 38. Samples used are saturated samples, where all population become sample. The analysis in this research use descriptive analysis and multiple regression analysis. From the result of the research that has been done, the employee feedback regarding the application of reward and punishment to the work performance is a good category to all. Based on multiple regression analysis, the effect of reward partially on the work performance is 0,491 and the effect of punishment partially on the work performance is 0,622. The effect of reward and punishment simultaneously to the work performance is 81,5% and the remaining 18,5% influenced by other factors that not examined in this research.

Keywords: *Reward, Punishment, Work Perfomance*

PENDAHULUAN

Pada saat ini banyak sekali *fresh graduate* di Indonesia tertarik bekerja diperusahaan *startup*. *Startup* sebagai bisnis baru yang didirikan menghadapi kondisi ketidakpastian yang sangat tinggi, apakah *startup* tersebut akan berhasil atau gagal. Ketidakpastian inilah yang dihadapi oleh para pendiri *startup* sehari-hari. Setiap organisasi akan segera berkemas dan

menyusun strategi baru dalam manajemennya, tak terkecuali dalam manajemen SDM. Beberapa poin penting yang menjadi aktivitas SDM yaitu penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan untuk melihat kemampuan SDM, serta pemberian *reward* dan *punishment* untuk menstimulasi dan memotivasi tenaga kerja agar lebih bersemangat dan produktif.



Gambar 1. Grafik Data Aktivitas Entra Indonesia

Perusahaan Entra Indonesia adalah salah satu perusahaan *startup* yang bergerak dalam bidang *ethnic travel*. Pada tahun 2015-2016 terjadinya penurunan aktivitas yang menyebabkan perusahaan *stagnant* di tahun 2016. Alasannya dikarenakan para *founder* bekerja diluar perusahaan Entra Indonesia. Sehingga tidak ada aktivitas dalam perusahaan Entra Indonesia. Akhir tahun 2016 para *founder* mulai membuat perubahan dalam perusahaan, salah satunya adalah menerapkan *reward* dan *punishment* sehingga terjadi peningkatan yang positif

terhadap aktivitas perusahaan pada tahun 2017. Hal yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pada akhir tahun 2016-2017, dimana terjadi pengaruh positif dalam perusahaan *startup* Entra Indonesia setelah penerapan *reward* dan *punishment* dijalankan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2. *Reward*

Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi menjadi 3 (tiga) pilihan yaitu:

- a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti digaji (*sallery*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja di transfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
- b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

- c. *Reward* dalam bentuk non finansial.

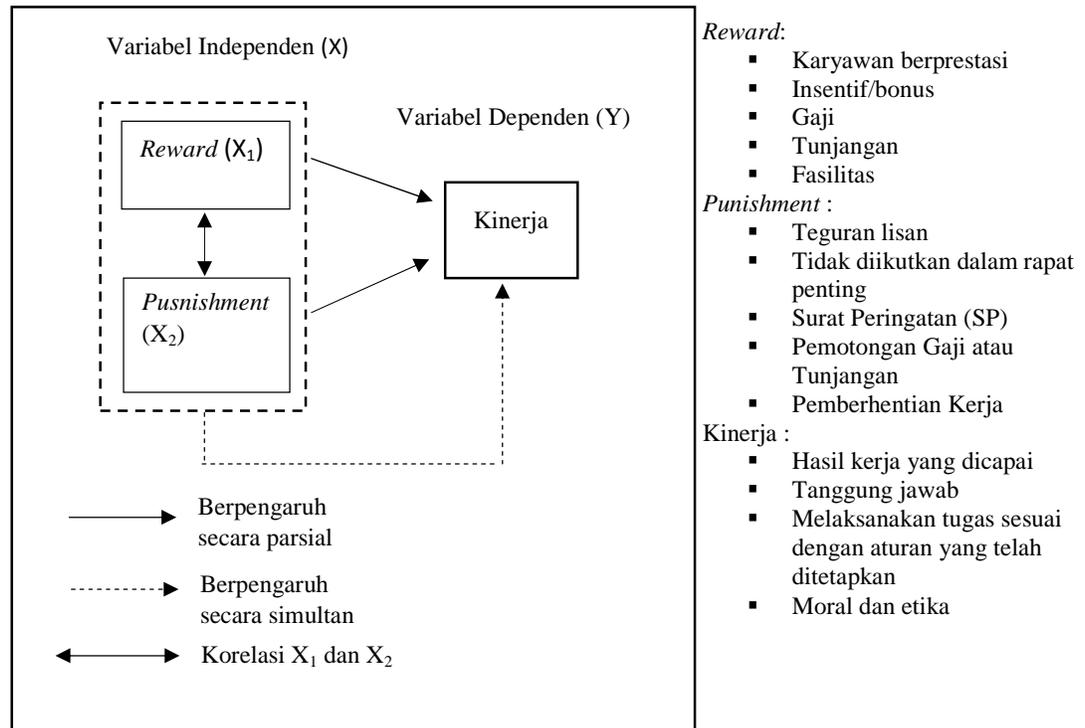
Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor, yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toiler yang bersih, pencahayaan yang terang dan lain sebagainya.

3. *Punishment*

Setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *punishment* tersebut adalah:

- a. Pertama, pemberian *punishment* langsung berpengaruh pada finansial *reward* karyawan tersebut seperti pemotongan atau penghentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
- b. Kedua, pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial *reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata. Misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan dalam rapat-rapat penting.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah digambarkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. *Reward* akan berpengaruh secara parsial terhadap karyawan Entra Indonesia.
2. *Punishment* akan berpengaruh secara parsial terhadap karyawan Entra Indonesia.
3. *Reward* dan *punishment* akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan Entra Indonesia yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel.

2. Teknik Analisis

- 1) Uji analisis deskriptif
- 2) Uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.
- 3) Uji Hipotesis, yang terdiri dari analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

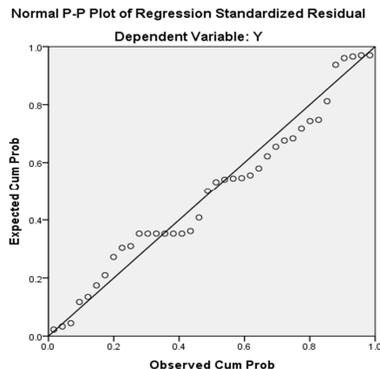
Tabel 1. Tanggapan Responden

No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase total setiap variabel
1.	Kinerja	82,73%
2	Reward	82,83%
3	Punishment	79,36%

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai total rata-rata presentase 81,64% termasuk dalam kategori baik pada garis kontinum.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 3. P-P Plot Hasil Uji Normalitas Data

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Untuk lebih memastikan, selanjutnya digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data Metode Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59979608
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.088
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode kolmogorv-smirnov diatas menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari alpha ($0,200 > 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel telah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tolerance and variance factor(VIF) apabila nilai VIF dari suatu variable melebihi 10 dan ini akan terjadi bila R^2 melebihi 0.90 maka variable tersebut dikatakan berkolerasi sangat tinggi (kolinier). Pada penelitian ini pedoman yang digunakan untuk menentukan multikolinieritas antar variable adalah dengan melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas $> 0,80$ berarti terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Sebaliknya jika koefisien koerelasi antar variabel bebas $\leq 0,80$ maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.407	1.396		-1.007	.321		
	X1	.491	.093	.452	5.267	.000	.717	1.395
	X2	.622	.093	.577	6.720	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada gambar di atas pada tabel *collinearity statistic* bagian *tolerance* untuk X₁ dan X₂ hasilnya adalah 0,717 < 0,80 . Dan untuk VIF X₁ dan X₂ hasilnya adalah 1,395 < 10. Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3) Uji Autokorelasi

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah dengan cara melihat

besaran Durbin-Watson (D-W) sebagai berikut ^[2]:

- a) Angka D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif
- b) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Angka D-W diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif

Tabel 4. Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.805	1.64487	1.593

a. Predictors: (Constant), X2, X1

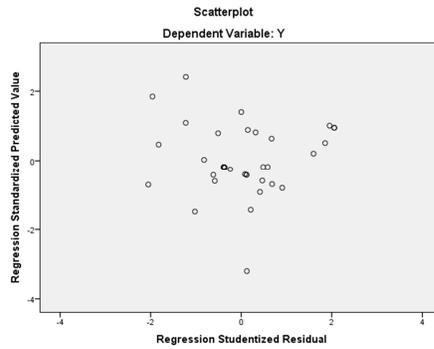
b. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada tabel 4 diatas pada kolom Durbin-Watson hasilnya adalah 1,593 yang artinya tidak ada autokorelasi karena D-W diantara -2 sampai +2.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai variand yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama,

berarti tidak terdapat heterokedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama maka terdapat heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

5) Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

$$Y = -1,407 + 0,491 X_1 + 0,622 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. $b_0 = -1,407$, artinya jika X_1 dan X_2 bernilai nol (0), maka besarnya variabel Y nilainya negatif sebesar -1,407.
- b. Koefisien regresi *reward* (X_1) sebesar 0,491, apabila persamaan regresi positif maka setiap penambahan satu variabel X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,491.
- c. Koefisien regresi *punishment* (X_2) sebesar 0,622, apabila persamaan regresi positif maka setiap penambahan satu variabel X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,622.

Tabel 5. Hasil Korelasi Variabel X_1 dan X_2

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
X2	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hubungan reward dan punishment adalah sebesar 0,590.

2. Uji t

a. Pengujian hipotesis secara parsial variabel X_1 :

H_0 : *Reward* tidak akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia

H_1 : *Reward* akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia

Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan atau dapat diartikan juga bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Kemudian jika nilai sig > 0,05, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, terima H_0 artinya tidak signifikan dan dapat diartikan juga bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05).

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 38-2-1) = t (0,025 : 35) = 2,03011$$

Hasilnya adalah 2,03011. Pada perhitungan uji t dibantu dengan SPSS

ver.22. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3. Pada tabel 4.3 diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 (*Reward*) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 5,267 > t_{tabel} 2,03011$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

b. Pengujian hipotesis secara parsial variabel X_2 :

H_0 : *Punishment* tidak akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia

H_1 : *Punishment* akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia

Nilai sig untuk pengaruh X_2 (*punishment*) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 6,720 > t_{tabel} 2,03011$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

3. Uji F

Hipotesis statistik:

H_0 : *Reward* dan *punishment* tidak akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia

H_1 : *Reward* dan *punishment* akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Entra Indonesia

Jika nilai sig $< 0,05$, atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 artinya signifikan atau dapat diartikan juga bahwa terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Kemudian jika nilai sig $> 0,05$, atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima H_0 artinya tidak signifikan atau dapat diartikan juga bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

$F_{tabel} = F (k:n-k) = F (2: 36) = 3,26$

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.498	2	208.749	77.155	.000 ^b
	Residual	94.696	35	2.706		
	Total	512.194	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 77,155 > F_{tabel} 3,26$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 diterima

yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui nilai R square sebesar 0,815, hal ini dapat

diartikan bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 81,5%. Sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Entra Indonesia tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penerapan kinerja pada perusahaan Entra Indonesia secara garis kontinum masuk dalam kategori baik yaitu sebesar 82,73%.
2. Penerapan *reward* pada perusahaan Entra Indonesia secara garis kontinum masuk dalam kategori baik yaitu sebesar 82,83%.
3. Penerapan *punishment* pada perusahaan Entra Indonesia secara garis kontinum masuk dalam kategori baik yaitu sebesar 79,36%.
4. Hubungan *reward* dan *punishment* adalah sebesar 0,590.
5. Pengaruh *reward* (X_1) pada perusahaan Entra Indonesia secara parsial sebesar 35,81% terhadap kinerja (Y).
6. Pengaruh *punishment* (X_2) pada perusahaan Entra Indonesia secara parsial sebesar 48,67% terhadap kinerja (Y).

7. Pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja hasilnya sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ramadhan, Hendry E .2016. *Startuppreneur Menjadi Entrepreneur Startup*. Jakarta Timur : Penebar Swadaya Group.
- Riduwan, dan Akdon.2015. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika untuk Penelitian (Administrasi Pendidikan—Bisnis—Pemerintahan—Sosial—Kebijakan Ekonomi—Hukum—Manajemen—Kesehatan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, dan Agus Susanto. 2015. Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Tangkuman, Kevin, Bernhard T, Irvan T. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulluttengo Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2.