

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* SERTA  
IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA AKSARI *RESORT* UBUD**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

**NI KETUT TUTI JUNIASIH**

**2015744016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2024**

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* SERTA  
IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA AKSARI *RESORT* UBUD**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

**NI KETUT TUTI JUNIASIH**

**2015744016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2024**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Implementasi Sistem *Reward* dan *Punishment*  
Serta Implikasinya Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Aksari *Resort* Ubud
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Ketut Tuti Juniasih
  - b. NIM : 2015744016
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 12 Agustus 2021

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. I Ketut Santra, M.Si  
NIP. 196710211992031002

Pembimbing II



Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Agb  
NIP. 196210101989112001

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* SERTA**  
**IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PADA AKSARI *RESORT* UBUD**

Oleh:

NI KETUT TUTI JUNIASIH  
2015744016

Disahkan:

Ketua Penguji

Penguji I

Penguji II



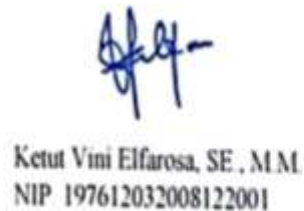
Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si  
NIP. 196401141988112001

Dr. I Ketut Santra, M.Si  
NIP. 196710211992031002

Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si  
NIP. 196409191989032002

Mengetahui  
Jururan Administrasi Bisnis  
Ketua

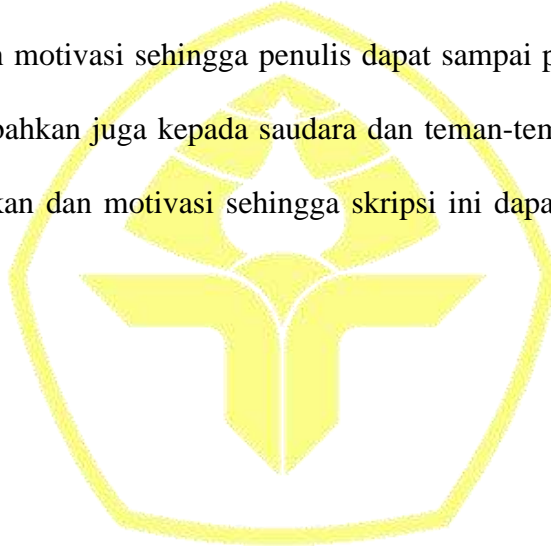
Badung, 12 Agustus 2024  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua

  
Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D  
NIP. 196409291990032003  
Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M  
NIP. 197612032008122001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Menuntut Ilmu adalah kewajiban yang membawa kita pada kehidupan yang lebih baik”

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, dan motivasi sehingga penulis dapat sampai pada titik ini. Selain itu penulis persembahkan juga kepada saudara dan teman-teman yang senantiasa memberikan masukan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Ni Ketut Tuti Juniah

NIM : 2015744016

Prodi / Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul  
"Implementasi Sistem Reward dan Punishment Serta Implikasinya Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Akasa Resort Ubud"

adalah memang benar ada karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa  
dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah  
dipakai untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang  
pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis  
atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah  
SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini,  
maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk  
apapun.

Badung, 12 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Ketut Tuti Juniah

NIM 2015744016

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi sistem *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Aksari *Resort* Ubud. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aksari *Resort* Ubud yang berjumlah 55 orang sebagai responden penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (*sampling sensus*). Peenggumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan kuisisioner. Kemudian dilanjutkan dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yaitu dengan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu sistem *reward* dan *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *punishment*.

**Kata kunci: Kinerja karyawan: Sistem *reward*: *Punishment***

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the partial and simultaneous implications of the reward and punishment system on employee performance at Aksari Resort Ubud. The population and sample used in this study are all employees of Aksari Resort Ubud, totaling 55 people as research respondents. The sampling technique used is saturated sampling (census sampling). Data collection is done using interview, observation and questionnaire methods. Then continued with statistical methods to test the hypothesis, namely with multiple linear regression analysis. The results of this study show that the reward and punishment system simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the reward and punishment system partially has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the tests carried out, it can be seen that the reward variable has a more dominant influence on employee performance compared to punishment.*

**Keyword : Employee performance, Reward system, Punishment**



## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Sistem *Reward* dan *Punishment* Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aksari Resort Ubud” tepat pada waktunya.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

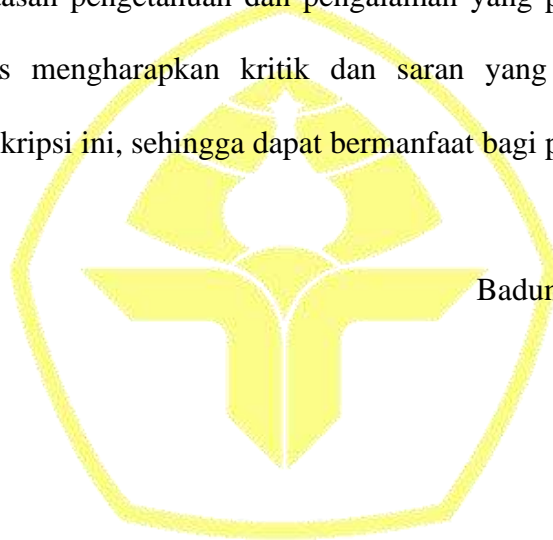
Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan serta bimbingan, baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Diploma IV Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Agb selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bantuan untuk membimbing penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh pegawai Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Seluruh keluarga besar Aksari *Resort* Ubud yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberikan ijin dan dukungan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
7. Ayah dan Ibu yang telah memberikan kasih penulis yang tulus, didikan, dukungan moril maupun materiil dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.

8. Teman-teman kelas VIIIA MBI angkatan 2020 khususnya Vanny, Gung Saras, Dwi Sumertya, dan Daka yang selalu menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembacanya.



Badung, 12 Agustus 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
PRAKATA .....	viii
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8

1.4	Manfaat Penelitian.....	9
1.5	Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>		<b>11</b>
2.1	Telaah Teori .....	11
2.2	Kajian Penelitian Terdahulu (Kajian Empirik).....	20
2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>27</b>
3.1	Lokasi Penelitian .....	27
3.2	Populasi dan Sampel .....	27
3.3	Variabel Penelitian .....	28
3.4	Sumber Data .....	32
3.5	Jenis Data .....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.8	Teknik Analisis Data .....	35
3.9	Jadwal Penelitian .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>41</b>

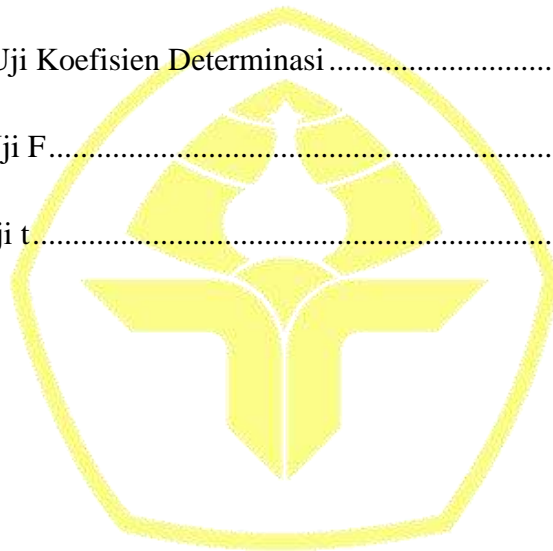
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.2	Hasil Analisis Penelitian.....	55
4.2.1	Karakteristik Responden.....	55
4.2.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	59
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
4.2.4	Regresi Linear Berganda .....	68
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.6	Uji Koefisien Determinasi .....	73
4.2.7	Uji F (simultan).....	74
4.2.8	Uji t .....	76
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.4	Implikasi Penelitian .....	84
4.4.1	Teoritis .....	84
4.4.2	Praktis.....	85
BAB V PENUTUP.....		88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran .....	88

DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator <i>Reward</i> .....	28
Tabel 3.2. Indikator <i>Punishment</i> .....	30
Tabel 3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 3.4. Skala Likert .....	34
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	57
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	58
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4. 8 Jawaban Responden <i>Reward</i> .....	64
Tabel 4. 9 Jawaban Responden <i>Punishment</i> .....	65
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	67

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 4. 12. Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 4. 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4. 17 Hasil uji t.....	76



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Data Reward 2023 .....	5
Gambar 1.2. Data Punishment 2023 .....	6
Gambar 2.1. Kerangka Konsep .....	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	43



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

Lampiran 4. Hasil Analisis Deskriptif

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 9. Hasil Uji t

Lampiran 10. Hasil Uji F

Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat khususnya dalam aspek pariwisata, menuntut perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat adalah dengan meningkatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dari suatu perusahaan karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya (Pratama and Sukarno 2021). Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan hasil kerja karyawannya karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Salah satu langkah awal dalam membangun karyawan dengan kinerja yang baik adalah dengan memberikan *reward* sebagai apresiasi atau imbalan atas kontribusi dan loyalitas ataupun target yang telah dicapai selama bekerja (Prabaswara & Anggraeni, 2024). Selain itu penerapan pemberian *punishment* (hukuman) adalah cara untuk memastikan karyawan patuh dan disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, *punishment* yang ditetapkan tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan membimbing karyawan untuk menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Menurut Prabaswara & Anggraeni (2024), *Reward* adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk memberikan dorongan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. *Reward* dapat dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang berupa imbalan atas kontribusi, loyalitas, dan target yang telah dicapai. Ada beragam bentuk *reward* seperti kompensasi, bonus, tunjangan, dan insentif yang dapat diberikan dengan tujuan agar karyawan merasa diakui sekaligus dijadikan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. *Reward* dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial terdiri atas gaji, bonus, tunjangan, komisi, dan insentif. Penghargaan non-finansial terdiri dari penghargaan verbal, sertifikat penghargaan, kesempatan pengembangan, dan pengakuan publik.

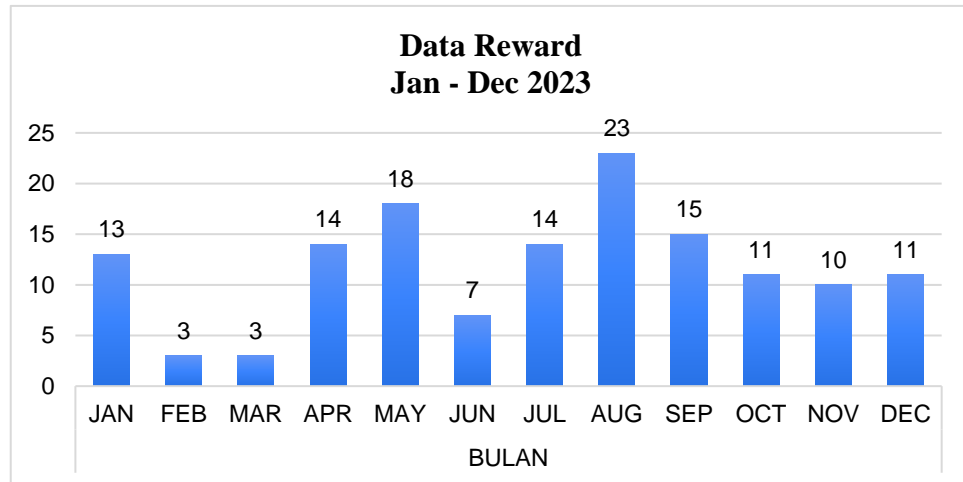
Punishment atau hukuman merupakan sanksi yang diberikan kepada seseorang yang melanggar aturan perusahaan atau tidak mampu mencapai target yang telah diberikan (Astuti, 2020). Adapun tujuan dari pemberian punishment ini adalah agar karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak melakukan kesalahan atau melanggar aturan yang telah ditentukan. Ada beberapa alasan perusahaan memberikan punishment kepada karyawannya salah satunya adalah ingin mencegah terjadinya pelanggaran dengan cara memberikan punishment sehingga karyawan kedepannya akan memiliki rasa patuh dan menjadi lebih teliti dan disiplin dalam bekerja.

Kinerja secara umum merupakan gambaran pencapaian yang telah dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Jadi dengan kata lain, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan ketika melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan jika hasil yang dicapai memuaskan, maka akan diberikan reward.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh pemberian reward dan punishment. Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan pada perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja, serta punishment juga menjadi acuan dalam mengukur kinerja karyawan. Aksari Resort Ubud telah menetapkan sistem reward dan punishment. Dalam lokasi penelitian ini, peneliti menemukan fenomena bahwa kinerja karyawan dilihat kurang maksimal, hal ini dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat, kurang teliti, dan masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Sistem reward dan punishment yang diterapkan pada Aksari Resort Ubud dapat dikatakan berjalan kurang maksimal dikarenakan di dalamnya terdapat kendala seperti reward yang terlambat diberikan, target yang diberikan cukup tinggi sehingga karyawan terkadang mengalami kesusahan untuk mencapai target tersebut dan pemberian punishment masih kurang tegas karena masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Adapun reward yang diterapkan pada Aksari Resort Ubud adalah berupa pemberian

bonus, piagam penghargaan, plakat, dan pujian secara langsung. Berikut merupakan data reward periode Januari – Desember 2023.

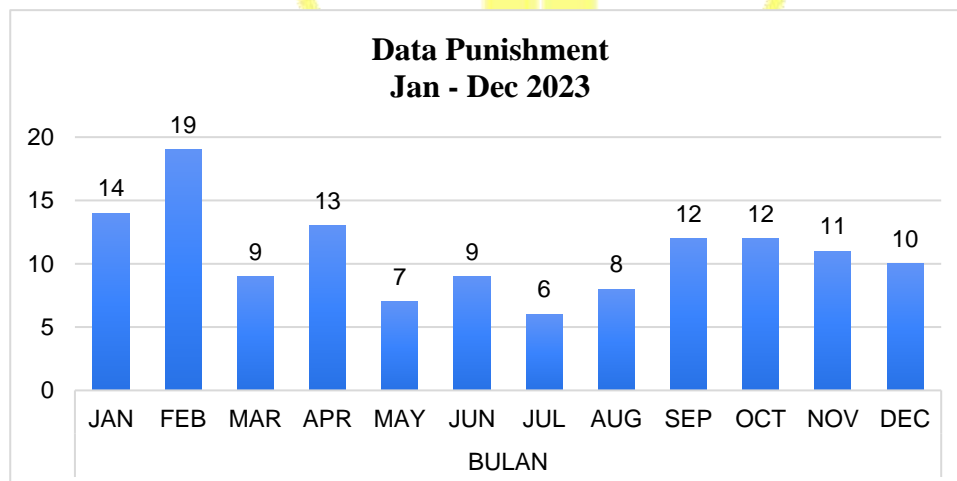


*Gambar 1.1. Data Reward 2023*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa reward yang diberikan mengalami siklus naik turun. Pada bulan Januari – April memiliki siklus yang sangat bertolak belakang yaitu bulan Januari dan April berjumlah lebih dari 10 orang dikarenakan pada bulan tersebut target yang diberikan bisa dicapai oleh karyawan. Sedangkan pada bulan Februari dan Maret merupakan angka terkecil di sepanjang tahun 2023 dikarenakan adanya low season sehingga target yang ditentukan tidak tercapai. Pada bulan Mei – Agustus mengalami lonjakan yang cukup signifikan yaitu di bulan Agustus menjadi pemberian reward tertinggi dikarenakan pada periode ini merupakan high season. Pada bulan September – Desember mengalami penurunan walaupun tidak begitu jauh hal ini dikarenakan peralihan tamu dari tinggi ke sedang sehingga hanya beberapa karyawan saja yang mampu memenuhi target. Implementasi pemberian reward pada Aksari Resort Ubud dapat dibagi menjadi beberapa kategori yaitu pemberian bonus prestasi kerja, excellent of service, best

employee, bantuan pengobatan rawat jalan dan rawat inap, bantuan perawatan persalinan, bantuan pernikahan, dan bantuan duka cita.

Pelanggaran yang terjadi pada Aksari Resort Ubud adalah masih ada karyawan yang datang terlambat ataupun mendahului pulang sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif, serta masih ada beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan perusahaan. Adapun punishment yang diterapkan pada Aksari Resort Ubud adalah bagi karyawan yang melakukan pelanggaran pada jam kerja, tidak mematuhi aturan, dan tidak mencapai target yang telah ditentukan maka akan diberikan surat peringatan. Reward dan punishment ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan penerapan sistem reward dan punishment dengan baik dan sesuai maka kinerja karyawan otomatis akan menjadi optimal sehingga menjadikan karyawan lebih termotivasi dan teliti dalam bekerja.



*Gambar 1.2. Data Punishment 2023*

Sumber: Aksari Resort Ubud, 2024

Pada gambar di atas dapat dilihat data karyawan yang mendapatkan hukuman atau surat peringatan 1 dari perusahaan karena belum mencapai target yang

ditentukan serta melakukan pelanggaran peraturan. Puncak tertinggi pemberian punishment terjadi pada bulan Februari 2023 yang berjumlah sebanyak 19 karyawan dikarenakan tidak memenuhi target yang telah diberikan, sedangkan terendah terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 6 karyawan. Implementasi pemberian punishment pada Aksari Resort Ubud dapat dibagi menjadi beberapa kategori yaitu pemberian peringatan lisan, surat peringatan I, surat peringatan II, surat peringatan III, dan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Aksari Resort Ubud yang merupakan salah satu Resort bintang lima di Bali khususnya Ubud. Aksari Resort Ubud terletak di Jalan Raya Desa Kenderan, Dlodblumbang, Ubud, Gianyar. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment masih kurang optimal seperti bonus diberikan terlambat dan masih ada karyawan yang melakukan kesalahan walaupun sudah dapat peringatan sebelumnya sehingga ini menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, hal ini perlu mendapatkan perhatian dari Aksari Resort Ubud agar lebih mengoptimalkan pemberian reward bagi karyawan yang berkontribusi dan mencapai target serta memberikan punishment bagi karyawan yang melanggar aturan. Selain itu penelitian ini juga didasari atas kajian/studi terdahulu mengenai pengaruh sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwansyah & Sukaris, 2022 yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan punishment secara parsial tidak berpengaruh terhadap



kinerja karyawan. Penelitian A. Gunawan, E. Sopandi, M Salsabila, Pangestu, & Assifah, 2023 menunjukkan hasil penelitian bahwa reward dan punishment sama-sama memiliki efek positif yang signifikan, tetapi punishment lebih dominan karena tingkat punishment yang diberikan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Penelitian Dewi et al., 2023 Menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang yang telah dipaparkan tersebut serta hasil penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam mengenai **“Implementasi Sistem Reward dan Punishment Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aksari Resort Ubud”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimanakah implementasi sistem *reward* dan implikasinya terhadap kinerja karyawan Aksari *Resort* Ubud?
- 1.2.2 Bagaimanakah implementasi *punishment* dan implikasinya terhadap kinerja karyawan Aksari *Resort* Ubud?
- 1.2.3 Bagaimanakah implementasi sistem *reward* dan *punishment* serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Aksari *Resort* Ubud?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui implementasi sistem *reward* dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Aksari *Resort* Ubud.

1.3.2 Untuk mengetahui implementasi sistem *punishment* dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Aksari *Resort* Ubud.

1.3.3 Untuk mengetahui implementasi sistem *reward* dan *punishment* serta implikasinya secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Aksari *Resort* Ubud.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai implementasi sistem *reward* dan *punishment* serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan implementasi sistem *reward* dan *punishment* serta implikasinya terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi Perusahaan, untuk bahan pertimbangan maupun masukan bagi perusahaan dimasa mendatang terkait dengan implementasi sistem *reward* dan *punishment* yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan proposal atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dari masing-masing bagian atau

saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan empat sub topik yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan bagian kajian pustaka yang didalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka konsep penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan lokasi penelitian, hasil analisis, pembahasan dan hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *reward* yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Aksari *Resort* Ubud.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin adil, transparan, dan tegas *punishment* diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Aksari *Resort* Ubud.
3. Sistem *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin berlanjut penerapan sistem *reward* dan *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Aksari *Resort* Ubud.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sistem *Reward*: perusahaan dapat lebih mengoptimalkan sistem *reward* yang diberikan khususnya pemberian tunjangan dikarenakan dilihat dari jawaban responden pada kuisioner terlihat bahwa pemberian tunjangan masih terbilang kurang optimal. Implementasi pemberian *reward* sebaiknya sesuai dengan standar perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. *Punishment*: pemberian hukuman/sanksi hendaknya diberikan secara konsisten dan adil kepada semua karyawan tanpa melihat status dan jabatan. Pemberian *punishment* yang berlandaskan pada prinsip keadilan dapat memberikan dampak yang positif terhadap pelanggaran sehingga berdampak juga pada kualitas kinerja karyawan.
3. Penerapan *reward* dan *punishment* penting diterapkan untuk keberlanjutan perusahaan. Semakin baik penerapannya maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Diharapkan Aksari Resort Ubud selalu memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* secara keberlanjutan. Selain itu karyawan juga perlu diberikan apresiasi ketika mencoba memberikan inisiatif dan ide-ide baru sebagai inovasi perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *reward* dan *punishment*. Selain itu dapat juga dilakukan dengan penambahan jumlah sampel serta memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada Aksari Resort Ubud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, Said, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6(1):96. doi: 10.33087/jmas.v6i1.233.
- Astuti, Ni Kadek yuli. 2023. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Garuda Adhimarta Indonesia (Garuda Wisnu Kencana Cultural Park)." 1–38.
- Astuti, Widi, and Yayat Sujatna. 2020. "Pemberian Reward Pt Valve Automation." *Indonesian Journal of Economics Application* 2(2):120–30.
- Ferlia, Lisa, and Rafikhein Novia Ayuati. 2022. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Garden Cell Kediri." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 1(3):79–88. doi: 10.55606/jupsim.v1i3.658.
- Fitri Ramadani, and Eka Purnama Sari. 2023. "Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan)." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2(1):158–69. doi: 10.30640/digital.v2i1.653.
- Gunawan, Ahmad, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, and Rachmah Assifah. 2023. "Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023." *Manajemen* 11(1):1–9.
- Irwansyah, Ferri, and Sukaris. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto." 12(2):257–69.
- Liana, Yuyuk, and Ayu Agustin Dian. 2021. "Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Jurnal Ilmu Sosial* 18(1):390–409.
- Mentang, Stevianus X. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja." *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen* 11(1):1–14. doi: 10.36733/juima.v11i1.2053.
- Nompo, Vallery G. E., and Merinda H. Ch Pandowo. 2020. "Pengaruh Reward ,

Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8(4):288–99.

Parandangi, Ema, Sari Ratna Dewi, and Universitas Muhammadiyah Palopo. 2023. “SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sepuh Energi Alam.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 6(1):135–41.

Prabaswara, Bagas, and Elsa Anggraeni. 2024. “Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Global Leadership Organizational Research in Management* 2(1):143–51. doi: <https://doi.org/10.59841/glory.v2i1.772>.

Pradnyana, Nengah Sandi, Ni Made Ary Wisiastini, and Putu Indah Rahmawati. 2023. “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 10(2):469–79. doi: [10.37606/publik.v10i2.654](https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654).

Pratama, Ilham Wahyu, and Gendut Sukarno. 2021. “Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.” *Jurnal STEI Ekonomi* 30(02):20–32. doi: [10.36406/jemi.v30i02.460](https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460).

Said, Umar, and Ika Baskara. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora* 10(1):140–58. doi: [10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505](https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505).

Samijatun, Sri, and Sri Siswani. 2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(1):35–44. doi: [10.52643/jam.v11i1.1348](https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348).

Solihat, Adinda Nurul, and Yusuf Maura. 2023. “Pengaruh Motivasi , Reward Dan

Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus.”  
*Ikraith-Ekonomika* 6(3):145–53.

Sugiyono. 2018. “Sugiono 2018 Statistik Deskriptif.” *Jurnal Media Ilmu Keolahragaan Indonesia* 3(1):21–33.

Syafiq, Selly Siti. 2021. “Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung).” *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 7(1):57–66. doi: 10.24967/jmb.v7i1.1070.

Wijaya, Ludfi Ferry. 2021. “Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* 2(2):25–28. doi: 10.24929/missy.v2i2.1681.