

**PENGARUH *REWARD & PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT GARUDA ADHIMARTA INDONESIA
(GARUDA WISNU KENCANA CULTURAL PARK)**



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

Oleh:
NI KADEK YULI ASTUTI
NIM 2215764041

PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

**PENGARUH *REWARD & PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT GARUDA ADHIMARTA INDONESIA
(GARUDA WISNU KENCANA CULTURAL PARK)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

NI KADEK YULI ASTUTI

NIM 2215764041

PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Pengaruh *Reward & Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Kadek Yuli Astuti
 - b. Nim : 2215764041
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 30 Agustus 2023

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Ni Wayan Sumetri, SE.M.Agb

NIP. 196403131990032003



Lily Marheni, SH

NIP. 19640907199103200

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD & PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PTGARUDA ADHIMARTA INDONESIA
(GARUDA WISNU KENCANA CULTURAL PARK)**

Oleh :

NI KADEK YULI ASTUTI
NIM : 2215764041


Disahkan:

Ketua Penguji



Lily Marheni, SH
NIP. 19640907199103200

Penguji I



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP. 198208012006041003

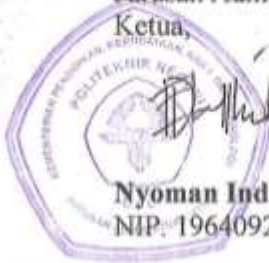
Penguji II



Ni Putu Maha Lina, B.B.A., MM
NIDN 202111055

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga

Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 22 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO

**“LIVE WITHOUT REGRETS, IF YOU
LIVE WITH PURPOSE”**

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Reward & Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PTGaruda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)”** tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya penelitian ini, maka penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak I Wayan Pasek dan Ibu Ni Wayan Putu Suasti selaku orang tua yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material, mendukung, menyemangati dan mendoakan sampai skripsi ini terselesaikan.
2. Ibu Ni Wayan Sumetri, SE., M.Ag. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, arahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya skripsi ini.
3. Ibu Lily Marheni, SH selaku Dosen Pembimbing II yang juga membimbing penulis dengan sabar, memberikan saran dan masukan

kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Rekan-rekan terdekat penulis, serta teman-teman D4 RPL MBI yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan, motivasi kesetiaan selama penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 31 Agustus 2023



Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Rewards & Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PTGaruda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan 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 dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 31 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Ni Kadek Yuli Astuti
NIM. 2215764041

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PTGaruda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at Grand Aquila Hotel Bandung". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The number of samples in this study as many as 52 respondent. The sampling technique used is the probability sampling technique and data was obtained by handing questionnaires. The hypothesis test used in this research is Analysis of Validity Test, Reliability Test, T Test, Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression Test. The results of analysis showed that that reward and punishment simultaneously have a significant influence to employee performance variable. Partial hypothesis test showed that reward variable has a positive and significant effect on the employee performance variable. And punishment variable doesn't have significant influence to employee performance variable.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT/ Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Rewards & Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PTGaruda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)**” dengan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Binsis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah mendukung sehingga penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari semua pihak dalam menyelesaikan laporan ini. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M. eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Ni Wayan Sumetri, SE., M. Agb selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, arahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya skripsi ini.

3. Ibu Lily Marheni, SH selaku Dosen Pembimbing II yang juga membimbing penulis dengan sabar, memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak I Wayan Pasek dan Ibu Ni Wayan Putu Suasti selaku orang tua yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material, mendukung, menyemangati dan mendoakan sampai skripsi ini terselesaikan.
5. Bapak Stefanus Yonathan Astayasa selaku *Operation Director* yang telah memberikan motivasi, arahan dan informasi data yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah mendidik dan memberikan materi pembelajaran serta seluruh staf pegawai yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan
7. Seluruh karyawan di PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) yang telah membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Gede Ariady Mahayasa Wiguna yang sudah sabar memberikan dukungan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
9. Seluruh rekan-rekan dekat dan mahasiswa D4 RPL Manajemen Bisnis Internasional yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan dalam pembuatan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini, baik dari segi materi maupun penyajian laporan ini. Masih memerlukan kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Badung, 31 Agustus 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ni Kadek Yuli Astuti', followed by a period.

Ni Kadek Yuli Astuti
Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman

KULIT MUKA	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	7
1.5 Sistematika Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Telaah Teori	10

2.1.1	Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.2	Pengertian Reward.....	11
2.1.3	Pengertian <i>Punishment</i>	13
2.1.4	Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.2	Penelitian Terdahulu.....	16
2.3	Kerangka Penelitian.....	17
2.3.1	Kerangka konsep.....	17
2.3.2	Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....		19
3.1	Populasi dan Sampling.....	19
3.2	Data Penelitian.....	20
3.2.1	Sumber Data.....	20
3.2.2	Jenis Data.....	20
3.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.3	Teknik Sampling.....	22
3.4	Formulasi dan Variabel Penelitian.....	23
3.4.1	Definisi Operasional.....	23
3.4.2	Variabel Independen (Variabel Bebas).....	23
3.5	Metode Analisis Data.....	25
3.5.1	Uji Vailiditas.....	25
3.5.2	Uji Reabilitas.....	25
3.5.3	Uji F (Uji Simultan).....	26
3.5.4	Uji T (Uji Parsial).....	26

3.5.5	Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....	27
3.5.6	Rentang Skala.....	27
3.5.7	Analisis Korelasi Antar Variabel.....	29
3.5.8	Analisis Regresi Berganda.....	30
3.5.9	Standar Deviasi.....	30
3.5.10	Koefisien Determinasi (R^2).....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran.....	32
4.1.1	Sejarah Perusahaan	32
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	34
4.1.3	Struktur Organisasi	35
4.1.4	Logo Perusahaan.....	35
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	36
4.2.1	Profil Responden.....	36
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.2.4	Profil Responden Berdasarkan Lama nya Bekerja di.....	39
4.3	Pengujian Kualitas Instrumen.....	40
4.3.1	Uji Validitas	40
4.3.2	Uji Reliabilitas	43
4.4	Analisis Deskriptif	44
4.4.1	Tanggapan Responden.....	45
4.4.2	Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi antar Variabel.....	74

4.4.3 Korelasi Antar Variabel	75
4.4.4 Pengujian Hipotesis	76
4.4.5 Uji F (Uji Simultan).....	76
4.4.6 Uji t (Uji Parsial).....	78
4.4.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional	23
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Karyawan	28
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	29
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama nya Bekerja di Perusahaan	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel <i>Reward</i>	41
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	42
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel	43
Tabel 4.9 Kriteria Penilaian <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Reward	45
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Uang Insentif.....	46
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tunjangan.....	47
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Fasilitas Kantor	48
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Pengembangan Karir.....	49
Tabel 4.15 Tanggapan Responden karyawan yang berprestasi	50
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Pujian.....	51

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Hasil Kerja.....	52
Tabel 4.18 Resume Skor Untuk Variabel <i>Reward</i>	53
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai <i>Punishment</i>	55
Tabel 4.20 Tanggapan Responden.....	56
Tabel 4.21 Tanggapan Responden	57
Tabel 4.22 Tanggapan Responden.....	58
Tabel 4.23 Tanggapan Responden.....	59
Tabel 4.24 Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja.....	60
Tabel 4.25 Resume Skor Untuk Variabel <i>Punishment</i>	60
Tabel 4.26 Tanggapan Responden menyelesaikan pekerjaan	62
Tabel 4.27 Tanggapan Responden.....	63
Tabel 4.28 Tanggapan Responden.....	64
Tabel 4.29 Tanggapan Responden.....	65
Tabel 4.30 Tanggapan Responden.....	66
Tabel 4.31 Tanggapan Responden.....	67
Tabel 4.32 Tanggapan Responden.....	68
Tabel 4.33 Tanggapan Responden	69
Tabel 4.34 Tanggapan Responden	70
Tabel 4.35 Tanggapan Responden.....	71
Tabel 4.36 Resume Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.37 Rata-rata dan Standar Deviasi.....	74
Tabel 4.38 Korelasi antar Variabel Correlations.....	75
Tabel 4.39 Hasil Uji F.....	77

Tabel 4.40 Hasil Uji T	78
Tabel 4.41 Hasil Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model analisis penelitian	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35
Gambar 4.1 Logo PT Garuda Adhimartha.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Lampiran II Tabel Hasil Kuesioner

Lampiran III Hasil Uji Validitas

Lampiran IV Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran V Statistik Deskriptif, Korelasi Antar Variabel, Uji Regresi, dan Uji Determinasi

Lampiran VI Biodata Diri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha bisnis, tidak terkecuali dalam bidang jasa akomodasi. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini.

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya (Suak et al., 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung

jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Menurut Suak et al., (2017) rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat

lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya (Fitri et al., 2013). Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier atau promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Pemberian *reward* yang diterapkan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park), perusahaan tersebut menerapkan sistem *reward employee of three months* untuk karyawan yang paling berprestasi dalam periode 3 bulan, kenaikan gaji, uang service atau insentif dan dipromosikan dengan performance appraisal karyawan tersebut. Sistem *reward* yang diterapkan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi, uang servis atau insentif, dan juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain performance appraisal dalam memberikan promosi, uang servis atau insentif dan kenaikan gaji dan pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Hotel yang baru menerapkan sistem *reward* baru ini masih dalam masa orientasi, dengan kondisi tersebut maka pemberian *reward* terlebih khusus *reward* financial belum begitu efektif.

Selain faktor *reward*, faktor *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan (Rizki K, 2019:2).

Punishment atau hukuman yang diberikan pada karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari *punishment* itu sendiri yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan

menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan (Suak et al, 2017).

Berdasarkan pengamatan awal dalam data absensi karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) tidak cukup memuaskan dilihat dari data dibawah ini :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan
PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)
Periode Juli-Desember 2022

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Hari Kerja	Keterangan			Total Tidak Hadir	%
				S	I	A		
1	364	Juli	25	12	14	4	30	8.24%
2	364	Agustus	26	7	15	7	29	7.97%
3	364	September	26	13	12	11	36	9.89%
4	364	Oktober	25	17	7	15	39	10.71%
5	364	November	26	14	15	11	40	10.99%
6	364	Desember	25	21	12	14	47	12.91%

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) tidak sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan secara baik dan antusias. Hal itu bisa dilihat dari jumlah persentase absen karyawan dari Juli ke Agustus, lalu bulan September sampai bulan Desember yang mengalami peningkatan yang berturut-turut. Tingkat absensi

inilah yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika absensi mengalami peningkatan itu artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji ulang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini penulis akan mengambil judul “**Pengaruh *Reward & Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PTGaruda Adhimarta Indonesia (Garuda Wisnu Kencana Cultural Park)**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka masih perlu dilakukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)?
2. Bagaimanakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)?
3. Bagaimanakah *reward & punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park).
2. Mengetahui bagaimana *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park).
3. Mengetahui apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park).

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Adapun kontribusi yang dihasilkan mahasiswa dengan adanya skripsi ini yaitu:

- a. Bagi peneliti, hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh rewards dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan pada pihak PT Garuda Adhimarta Indonesia, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai : Bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan rewards dan punishment.
- c. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan yang menjabarkan garis besar dalam setiap bagian penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagian Awal

Pada bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman pernyataan, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman tabel, halaman gambar, serta daftar lampiran.

b. Bagian Isi

Pada bagian isi skripsi terdiri dari 5 bab, diantaranya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Pada penelitian ini penulis membahas Pengaruh Reward & Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai teori-teori, literatur yang relevan dengan penelitian serta penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan dasar acuan dalam menyusun skripsi ini

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang keterangan tempat penelitian yang akan dilaksanakan, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan serta implikasi hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran untuk perusahaan ataupun pengembang untk peneliti selanjutnya.

c. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar Pustaka dan lampiran-lampiran

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1. *Reward* yang diterapkan di PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) termasuk dalam kriteria sedang. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden *reward* yang diterapkan oleh PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) belum terlalu bagus masih ada beberapa sistem *reward* yang harus diperbaiki agar menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.

5.1.2 *Punishment* yang diterapkan di PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden *punishment* yang diterapkan sudah sangat bagus agar membuat para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang sangat tinggi dalam meningkatkan kinerja nya agar tidak mendapatkan *punishment*.

5.1.3 Kinerja karyawan yang ada di PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park) termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah sangat baik.

5.1.4 *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)

5.1.5 *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)

5.1.6 Secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park)

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar menggunakan variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, mengingat bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel *reward* dan *punishment* sebesar 11,6% terhadap kinerja karyawan yang artinya masih terdapat 88,4% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

5.2.2 Saran Praktis

- a. Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park), untuk pernyataan variabel *reward* yang nilai skor nya paling rendah adalah pada indikator gaji dan bonus. Sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah gaji dan bonus tersebut dan memberikan *reward* yang pantas bagi para karyawan yang berdedikasi buat perusahaan terutama karyawan yang telah lama berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Lalu perusahaan sebaiknya juga memperhatikan uang insentif atau uang *service* jika pekerjaan karyawan melebihi target *revenue* yang ditetapkan perusahaan secara adil dan konsisten agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Pemberian *reward* juga sangat berarti bagi karyawan yang berusaha keras untuk mencapai kinerja yang baik
- b. Untuk variabel *punishment*, perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya karena dengan *punishment* yang sesuai adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah perilaku seseorang atau sekelompok agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku dan *punishment* juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang menyimpang
- c. Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan PT Garuda Adhimarta Indonesia (GWK Cultural Park), untuk pernyataan variabel kinerja karyawan yang nilai skor nya paling rendah adalah pada indikator

ketepatan waktu. Sebaiknya perusahaan memperhatikan ketepatan waktu para karyawan dengan memberlakukan peraturan dan sanksi yang baru dan lebih ketat lagi agar karyawan dapat datang tepat waktu sesuai peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Remaja Rosdakarya.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Refika Aditama.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Bandung:

PTRekena Cipta.

Chaidar Syaifullah (2016). "Performance Appraisal, Reward and Punishmen Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Area Berau." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No. 3, 2016.

Daryanto, B. d (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Yogyakarta:

Gaya Media.

Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit

Kencana.

Fahmi, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.

Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Prospect.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Iskandar (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Leman, Martin (2000). *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta: Majalah Anakku Edisi 4.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mariam, Rani. (2009). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variable Intervening kantor pusat PT Asuransi Jiwa Indonesia (Persero)", Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Mohammad (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rendra Maulana (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 39, No. 1, Oktober 2016.
- Rizki Ayu Pramesti (2019). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9, No. 1, 2019.
- Rizki Khairun Nisa (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTABC President Indonesia Medan". Medan: Universitas Medan Area.
- R. Suak (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Soerjono, Soekanto. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Edisi Baru, Rajawali Pers.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.

Syah Riza Octavy Sandy (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember." *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol. 1, No. 2, November 2017.

Uma Sekaran. (2009). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Winda Sri Astuti. (2018). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTBPR Hasamitra Makassar." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1 Agustus 2018.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.