

## **ANALISIS EFISIENSI REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA POS PT TUNAS DWIPA MATRA KOTA BENGKULU**

Widia Pemata Sari<sup>1</sup>, Mayzeta okly Dwi Putri<sup>2</sup>, Ravy Nuryadiansyah<sup>3</sup>,  
Ratnawili<sup>4</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Email : [saiwidya17@gmail.com](mailto:saiwidya17@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the efficiency of Reward and Punishment carried out at POS PT. Tunas Dwipa Matra Bengkulu in an effort to improve employee discipline at PT. Bengkulu Dwipa Matra Shoots. By analyzing the Strengths, Weaknesses, opportunities and threats that the company has. The researcher uses a qualitative approach to the S.W.O.T analysis method. The results of the study show that reward and punishment for employee work discipline at POS PT. Tunas Dwipa Matra Bengkulu is very efficient even though there are still weaknesses and threats from both internal and external but the company can minimize this and is able to improve employee discipline. that after implementing Reward and Punishment for employees at POS PT. The Dwipa Matra of Discipline that was not good before is good so that the company's image becomes even better and the company is able to achieve its goals effectively and efficiently.

**Keywords:** Reward, Punishment, Work Discipline

### **PENDAHULUAN**

Tiap perusahaan membutuhkan sumber daya demi mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, dan kekuatan yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu kegiatan atau tindakan. Dalam mencapai tujuan, tiap perseroan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten dapat menunjang keberhasilan perseroan tersebut. Beberapa konflik yang dihadapi oleh perseroan atau organisasi ialah menghadapi kecurangan yang terjadi dalam perusahaan baik dari karyawan maupun atasan dalam perusahaan POS PT Tunas Dwipa Matra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. POS PT Tunas Dwipa Matra yang berada di Jl. Putri Gading Cempaka No. 14, RT 4/RW 2, Penurunan, Kecamatan Ratu Samban, Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu serta, kantor pusatnya yang terletak di Kabupaten Kepahiang. Dalam praktek bisnis korporasi ini penulis tertarik melakukan observasi pada bidang SDM. Mengingat Sumber Daya Manusia merupakan Aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan Sumber daya Manusia yang berkualitas maka perusahaan akan lebih mudah membangun perusahaan dan mencapai tujuannya.

Menurut Gary Dessler. (Dessler, 2003:2) "Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising." artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Hasil observasi peneliti di PT Tunas Dwipa Matra pada tanggal 04 november 2022 menduga bahwa disiplin kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra masih tergolong rendah. Dengan adanya dugaan tersebut peneliti melanjutkan penelitiannya dengan cara melakukan wawancara kepada PIC CRM PT Tunas Dwipa Matra yaitu Ibu Winda untuk memastikan kebenaran dugaan tersebut. Setelah peneliti melakukan wawancara, PIC CRM tersebut mengkonfirmasi bahwa dugaan tersebut benar dan pihak perusahaan telah mengambil kebijakan dengan menetapkan adanya reward dan punishment dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Efisiensi Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja dengan menggunakan metode analisis SWOT.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta dari satu fenomena tertentu. Jenis data yang digunakan adalah primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sebagai penunjang dimanfaatkan data sekunder yang diperoleh berupa informasi data dan laporan, referensi serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah PT. Tunas Dwipa Matra Kota Bengkulu.

**Tabel.1 Analisis SWOT**

<b>Faktor Internal</b>  <b>Faktor Eksternal</b>	<b>(S)</b> <b>Strengths/ Kekuatan</b>	<b>(W)</b> <b>Weakness/ Kelemahan</b>
<b>(O)</b> <b>Opportunities/ Peluang</b>	<b>Strategi SO</b> Mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk mengambil manfaat dari peluang (O).	<b>Strategi WO</b> Mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan peluang (W) untuk mengatasi kelemahan (W).
<b>(T)</b> <b>Threats/Ancaman</b>	<b>Strategi ST</b> Mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk menghindari ancaman (T).	<b>Strategi WT</b> Mengembangkan Strategi dalam mengurangi kelemahan (W) Dan menghindari ancaman (T)

## TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui kajian secara deskriptif kualitatif, dalam hal ini penelitian bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal penelitian. Dalam penelitian ini, metode akan diterapkan untuk menguraikan atau menggambarkan mengenai gaya *reward* dan *punishment* yang ditujukan bagi peningkatan Disiplin Kerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Kota Bengkulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PIC CRM PT. Tunas Dwipa Matra Kota Bengkulu dan beberapa karyawan lainnya menyatakan bahwa dengan adanya reward dan punishment ini sangatlah efisien terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Karena karyawan akan berlomba-lomba untuk menjadi karyawan yang disiplin untuk mendapatkan reward. Serta dengan adanya punishment ini karyawan ternyata takut untuk tidak mematuhi peraturan yang berlaku karena takut akan punishment yang ada sehingga karyawan selalu meningkatkan kedisiplinannya. Metode *reward* dan *punishment* pada karyawan ini mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga citra perusahaan menjadi lebih baik.

### 1. Analisis SWOT

#### 1. Kekuatan (*strength*)

- 1) Memilih sistem *Reward* dan *Punishment* yang kuat

Para karyawan dan pekerja pada PT. Tunas Dwipa Matra Kota Bengkulu diadakan training dan sosialisasi serta senam yang ada games seru yang berhadiah di setiap minggu

- 2) Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan Keberhasilan petinggi PT. Tunas Dwipa Matra dalam mengelola SDMnya makan kualitas pekerjaannya tidak dianggap remeh dan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ada banyaknya bonus untuk para karyawan jika dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan

#### 2. Kelemahan (*weakness*)

Rentan terjadinya konflik individu karyawan

Pada kasus ini sangat banyak sekali dan rentan terjadi dikarenakan banyak faktor, bisa juga terjadi karena faktor eksternal maupun internal pada karyawan atau pimpinan sehingga kadang kadang terjadinya adu argumen yang berakhir dengan ketidak profesional para karyawan dalam bekerja dan bertukar pikiran.

#### 3. Peluang (*opportunities*)

- 1) Tempat yang strategis di tengah kota

PT. Tunas Dwipa Matra Kota Bengkulu ini lokasinya sangat strategis di tengah kota tepatnya yaitu di Jl. Putri Gading Cempaka No. 14 RT.04/RW.2, Penurunan, Kec. Ratu Samban Kota Bengkulu.

- 2) Membuat training pada karyawan baru

PT. Tunas Dwipa Matra Kota hampir setiap bulan membuat sebuah training atau pelatihan mengenai guna untuk pendekatan karyawan dan pelayanan administrasi sehingga terdapat peningkatan kinerja pada karyawan yang ada di PT. Tunas Dwipa Matra Kota.

- 3) Menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar PT. Tunas Dwipa Matra Kota

PT. Tunas Dwipa Matra Kota menciptakan lapangan pekerjaan yang tidak menjadikan faktor pendidikan sebagai syarat untuk menjadi karyawan dengan catatan memiliki keahlian dalam Otomotif dan pada karyawan Administrasi serta pada bagian Pemasaran Serta Keuangan.

#### 4. Ancaman (*threat*)

- 1) Terjadinya konflik antar individu karyawan  
Jika terjadi konflik atau terjadinya salah paham antar karyawan maupun pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak kurangnya keefektifan dalam pekerjaan.
- 2) Terjadinya banyak persaingan antar karyawan dalam mencapai target  
Pada fenomena ini yang pastinya akan terjadi pada sebuah perusahaan, para karyawan akan bersaing dalam mencapai target .

**Tabel 2. Responden Penelitian**

<b>Pendidikan</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>
<b>S1</b>	<b>25</b>	
<b>SMA</b>		<b>25</b>
<b>SMP</b>	<b>10</b>	

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil observasi, wawancara dan analisis SWOT peneliti menyimpulkan bahwa reward dan punishment sangatlah efisien untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan walaupun pada saat analisis SWOT terdapat kelemahan dan ancaman baik dari internal maupun eksternal tetapi kekuatan dan peluangnya dapat meminimalisir ketidakdisiplinan karyawan bahkan setelah kebijakan reward dan punishment ini diterapkan kedisiplinan karyawan selalu meningkat setiap harinya sehingga membuat citra perusahaan menjadi lebih baik dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

### Saran

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan lebih memaksimalkan lagi reward dan punishmentnya atau dengan menambahkan dan menerapkan kebijakan diluar variabel reward dan punishment agar kedisiplinan karyawannya lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Laili, Dra. I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Liana, E., Farida, U., & Sumarsono, H. (2018). Pengaruh Intrinsik Reward, Ekstrinsik Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.24269/Iso.V2i1.121>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.23887/Pjmb.V2i1.26186>
- Ratnasari, S. L., L. B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i2.9084>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.37932/J.E.V10i1.26>

- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1). <https://doi.org/10.36787/Jei.V15i1.502>
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2021). Komparasi Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Management & Accounting Expose*, 2(2). <https://doi.org/10.36441/Mae.V2i2.101>
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2). <https://doi.org/10.30871/Jaba.V2i2.1124>