

Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado

Tresia Karli Kawulur

W. A. Areros

R. J. Pio

Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis

[*kawulurtresia29@gmail.com*](mailto:kawulurtresia29@gmail.com)

ABSTRACT

In carrying out an activity the company needs to conduct an evaluation (evaluation) on the implementation of human resource programs (HR) that has been developed in achieving the overall objectives of the company to ensure that the function of human resources (HR) has been running and contribute well in achievement success of the company. The purpose of this study are (1) To determine the effect of reward on employee loyalty PT. Columbia Perdana Branch Manado; (2) To know the effect of giving punishment to employee loyalty of PT. Columbia Perdana of Manado (3) To know the provision of rewards and punishment on employee loyalty PT. Columbia Perdana of Manado. Benefits of this research are: (1) for the researcher is to add insight about systematics reward and punishment to employee loyalty; (2) for the library to add collections and reference materials to other researchers in the field of field works; (3) for the company that is able to provide good input for PT. Columbia Perdana Of Manado to improve performance and loyalty and the wider community regarding appropriate rewards and punishments. This research uses quantitative descriptive method with data analysis technique using validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and test done manually and using SPSS application. Based on statistical analysis obtained results as follows: Hypothesis Test Results show that Reward and Punishment simultaneously affect the loyalty of employees of PT. Columbia Perdana Branch Manado, while punishment does not partially effect on employee loyalty of PT. Columbia Perdana Of Manado.

Keywords: *Reward, Punishment, and Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang

telah ditentukan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *reward and punishment*. (Sinambela, 2017: 8). *Reward and punishment* adalah dua kata

yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward and punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward and punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward and punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. (Suryadilaga, dkk. 2016:39)

PT. Columbia Perdana Cabang Manado merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perdagangan barang-barang elektronik, *furniture*, dan sepeda motor dengan penjualan secara tunai dan secara kredit. Penerapan *reward and punishment* di PT. Columbia Perdana Cabang Manado menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standart operasional sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward and punishment*, kebanyakan mereka merasa

tertekan tetapi beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayan mereka. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek seperti apa yang akan nanti di timbulkan ketika adanya penerapan *reward and punishment* terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Columbia Perdana Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. (Echolas dan Shadily, 2005: 485) *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau

meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Fungsi dan Tujuan Reward

Menurut Handoko (2003: 55) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

Pengertian Punishment

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echlos dan Shadily, 2005: 456). Menurut Mangkunegara (2000: 130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Fungsi Punishment

Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan: (1) Membatasi perilaku. Bersifat mendidik; (2) Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Poewadarminta (2002: 609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

(1) Karakteristik pribadi; (2) karakteristik pekerjaan; (3) karakteristik desain perusahaan; (4) pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Hipotesis

(1) Terdapat pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado; (2) Terdapat pengaruh *punishment* terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado; (3) Terdapat pengaruh *Reward, Punishment, Terhadap Loyalitas Karyawan.*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah penelitian yang dilakukan dengan merumuskan hipotesa untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam kalimat

pernyataan menggunakan metode survey dimana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini merupakan persepsi dari responden dalam menganalisa yang kemudian dirumuskan dalam hubungan-hubungan fungsional.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian adalah di PT. Columbia Perdana Cabang Manado, Jl. Datulolong Lasut No 47, Komo Luar, Wenang, Kota Manado Sulawesi Utara. Adapun penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu dimulai bulan Februari sampai dengan Mei 2018.

Deskripsi Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 77 orang karyawan yang akan dijadikan sebagai responden. Dalam rumus Slovin menggunakan rumus : $n = N / ((1 + (Ne^2)))$. n=jumlah sampel,

N=jumlah populasi, e=batas toleransi (margin of eror %). Batas loreransinya menggunakan 8%.

Metode analisis Data

Uji Validitas

Menurut Umar (2003), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_i$

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel X (*Reward*)

X1 Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	<i>Keterangan</i>
1	0,872	0,277	<i>Valid</i>
2	0,814	0,277	<i>Valid</i>
3	0,580	0,277	<i>Valid</i>
4	0,680	0,277	<i>Valid</i>
5	0,885	0,277	<i>Valid</i>
6	0,729	0,277	<i>Valid</i>
7	0,743	0,277	<i>Valid</i>
8	0,726	0,277	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan SPSS 20 Uji Validitas

Dari hasil output di atas dimana nilai item 1 sebesar 0,872, item 2 sebesar 0,814, item 3 sebesar 0,580, item 4 sebesar 0,680, item 5 sebesar 0,885, item 6 sebesar 0,729, item 7 sebesar 0,743, dan item 8

sebesar 0,726. Hasil tersebut menunjukkan nilai item 1 sampai item 8, dinyatakan valid. Sebab nilai r_{tabel} hanya sebesar 0,227 lebih kecil dari nilai r_{hitung} .

Hasil Uji Reliabilitas Variabel (*Reward*)

Reliabilitas	
Alpha	<i>Keterangan</i>
0,892	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 20 Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian di atas, dimana nilai Cronbach's Alpha (0,892) lebih tinggi bila dibandingkan dengan nilai minimal Cronbach's Alpha (0,6). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel promosi dapat dikatakan reliabel atau handal.

Hasil Uji Validitas Variabel (*Punishment*)

X2	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,359	0,227	Valid
2	0,743	0,227	Valid
3	0,551	0,227	Valid
4	0,476	0,227	Valid
5	0,412	0,227	Valid
6	0,527	0,227	Valid
7	0,743	0,227	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20 Uji Validitas

Dari hasil output di atas dimana nilai item 1 sebesar 0,359, item 2 sebesar 0,743, item 3 sebesar 0,551, item 4 sebesar 0,476, item 5 sebesar 0,412, item 6 sebesar 0,527, item 7 sebesar 0,743. Hasil tersebut menunjukkan nilai item 1 sampai item 7, dinyatakan valid. Sebab nilai r_{tabel} hanya sebesar 0,227 lebih kecil dari nilai r_{hitung} .

Hasil Uji Reliabilitas (*Punishment*)

Reliabilitas	
Alpha	Keterangan
0,694	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 20 Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian di atas, dimana nilai Cronbach's Alpha (0,694) lebih tinggi bila dibandingkan dengan nilai minimal Cronbach's Alpha (0,6). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel promosi dapat dikatakan reliabel atau handal.

Variabel Penelitian (Loyalitas Karyawan)

Hasil Uji Validitas Variabel (Loyalitas Karyawan)

Variabel Y Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,538	0,227	Valid
2	0,613	0,227	Valid
3	0,793	0,227	Valid
4	0,781	0,227	Valid
5	0,720	0,227	Valid
6	0,754	0,227	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20 Uji Validitas

Dari hasil output di atas dimana nilai item 1 sebesar 0,538, item 2 sebesar 0,613, item 3 sebesar 0,793, item 4 sebesar 0,781, item 5 sebesar 0,720, item 6 sebesar 0,754. Hasil tersebut menunjukkan

nilai item 1 sampai item 6, dinyatakan valid. Sebab nilai r_{tabel} hanya sebesar 0,227 lebih kecil dari nilai r_{hitung} .

Hasil Uji Reliabilitas (Loyalitas Karyawan)

Reliabilitas	
Apha	Keterangan
0,792	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 20 Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian di atas, dimana nilai Cronbach's Alpha (0,792) lebih tinggi bila dibandingkan dengan nilai minimal Cronbach's Alpha (0,6). Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel promosi dapat dikatakan reliabel atau handal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	.106	2.99671

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah rendah karena $R = 0,360$. Sedangkan $R Square$ sebesar 0,130 berarti $0,130 \times 100\% = 0,13\%$ (sangat rendah). Sedangkan sisanya dari $R Square$ 87% dari variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Dari output yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini, rata-rata nilai loyalitas Karyawan dari 15 orang adalah 26,18 dengan standar deviasi 3,169 sedangkan rata-rata nilai punishment adalah 26,92 dengan standar deviasi 3,516.

Hasil Uji T dan F

Untuk uji T, berdasarkan hasil output di atas nilai t_{hitung} variabel *reward* sebesar 3,181 dan t_{hitung} variabel *punishment* sebesar 0,663. Karena nilai t_{hitung} sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan t_{tabel} (tabel distribusi nilai t tabel). Dan hasil uji F menunjukkan pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *reward* dan *punishment* secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel loyalitas karyawan. Dari output model terlihat bahwa F_{hitung} 5,507 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi loyalitas karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan *punishment* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh *punishment* terhadap loyalitas karyawan.

Dengan adanya hasil ini berarti variabel *reward* yang salah satu implementasinya yang sudah diterapkan di perusahaan PT. Columbia Perdana Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara. Memiliki hubungan yang kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka bab penutup ini penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum pemberian *reward*, dan loyalitas karyawan pada PT. Columbia Perdana Cabang Manado mendapat penilaian yang sangat

baik; (2) Berdasarkan hasil uji t, *reward* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Sedangkan *punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado; (3) *Reward* berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado.

Saran

Penulis dapat memberikan saran sebagai berikut : (1) Secara umum loyalitas karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih ada perlunya peningkatan kedisiplinan para karyawan saat masuk dan pulang kantor, peningkatan kerja sama di antara karyawan terutama kepekaan sesama rekan kerja; (2) Kepada karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado agar lebih baik lagi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan agar dalam pelaksanaan *reward* dan *punishment* lebih terarah dan lebih baik lagi; (3) Dalam hubungannya loyalitas karyawan, perusahaan dalam hal ini PT. Columbia Perdana Cabang Manado harus lebih memperhatikan lagi penentuan pedoman untuk menentukan besar kecilnya balas jasa kepada setiap karyawan, memberikan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja kepada setiap karyawan, serta wadah

untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Echols, J. Dan Shadily, H. 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Handoko, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Poewadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suryadilaga. Musadieg dan Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan malang). *Administrasi Bisnis*. 39 (1).
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.