

## **Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado**

Gabriella Monica Mandagi  
William A. Areros  
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
E-mail : [gabymandagi@gmail.com](mailto:gabymandagi@gmail.com)

---

**Abstract.** *The research aims to determine: the influence of Reward and Punishment towards employee loyalty at PT. Bank SulutGo Main branch of Manado This research includes quantitative descriptive research, with a multiple-linear regression analysis approach that uses a Quasioner research instrument. The samples in this study were employees of PT. Bank SulutGo Manado Main branch which amounted to 80 respondents which were analyzed by SPSS program version 25. The results of this study found that the reward has a significant effect on employee loyalty, evidenced by the significance value of Thitung is greater than this and with a considerable coefficient value, so the reward affects the loyalty of employees. Punishment also significant effect on employee loyalty, evidenced by the significance value of Thitung is greater than the this and with the value of Koefiesen also large enough, so Punishment also affect the loyalty of employees. In multiple linear analysis known Bhwa reward has a greater influence on employee loyalty compared to punishment variable.*

*Keywords: Reward, Punishment, Employee Loyalty.*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis regresi linear berganda yang menggunakan instrumen penelitian berupa kuasioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado yang berjumlah 80 responden yang dianalisis dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi thitung lebih besar dari ttabel dan dengan nilai koefisien yang cukup besar, maka dengan begitu reward berpengaruh terhadap loyalitas karyawan . Punishment juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi thitung lebih besar dari ttabel dan dengan nilai koefiesen yang juga cukup besar, maka dengan begitu punishment juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dalam analisis linear berganda diketahui bhwa reward mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan variabel punishment.

*Kata kunci: Reward, Punishment, Loyalitas Karyawan.*

---

### **Pendahuluan**

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Selain pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seseorang atau karyawan juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya saing dengan yang lain dalam peningkatan kinerja. Memahami pentingnya keberadaan

SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi. Menurut Hasibuan (2013) loyalitas kerja merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan.

Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada hilangnya motivasi karyawan untuk menunjukkan loyalitas terbaiknya.

Dalam sebuah perusahaan, reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki sistem *reward* yang baik dalam proses kinerja karyawan tentunya akan menjadi sebuah motivasi tersendiri bagi setiap karyawan dalam bekerja. Begitu juga yang terjadi dalam PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado, sistem *reward* yang diterapkan di perusahaan ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sebagaimana *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, begitu juga dengan *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Reward

Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga

merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

### Punishment

*Punishment* menurut Kevin Tangkuman (2015) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu dan menurut Nurmiyati (2011), *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Menurut Fahmi (2016), *Punishment* adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

### Loyalitas Karyawan

Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Dari beberapa uraian teori dapat disimpulkan bahwa, loyalitas adalah rasa bahkan sikap yang dimiliki karyawan apabila karyawan merasa *feel engaged* pada pekerjaannya bahkan pada organisasinya dan didukung dengan beberapa faktor positif lainnya ketika dalam sebuah organisasi yang mampu menunjang kesetiaan karyawan baik pada pekerjaannya maupun organisasinya.

### Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel adalah sebanyak 80 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa

data primer dengan menggunakan kuesioner dan metode analisis data pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS Versi 25.

## Hasil

### a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis model regresi linear berganda dalam bentuk persamaan statistic yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,669 + 0,290 + 0,128 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:

Apabila seluruh variabel independent dianggap konstan maka nilai variabel dependen adalah sebesar 7,669, dengan e (standar error) tetap dan tidak berubah. Dapat dilihat juga bahwa nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 0,290 lebih besar dibandingkan dengan *Punishment* 0,128, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *Reward* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap *Loyalitas Karyawan* dibandingkan dengan variabel *Punishment*.

### b. Uji T

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 ; 80 - 2 - 1)$$

$$= (0,025 ; 77)$$

$$= 1,99125.$$

Pengujian hipotesis untuk variabel *reward* dan *punishment* dapat dilihat pada tabel diatas dengan penjabaran sebagai berikut:

1) Diketahui nilai sig untuk pengaruh nilai *reward* terhadap *loyalitas karyawan* adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,598 > t_{tabel}$  1,991, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap *loyalitas karyawan*.

2) Diketahui nilai sig untuk pengaruh nilai *punishment* terhadap *loyalitas karyawan* adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,032 > t_{tabel}$  1,991, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap *loyalitas karyawan*.

### c. Uji F

$$F_{tabel} = dka = \text{jumlah variabel bebas ;}$$

$$dkb = n - m - 1.$$

$$= 2 ; 80 - 2 - 1$$

$$= 2 ; 77$$

$$= 3,11$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap *loyalitas karyawan* adalah

sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $22,869 > F_{tabel}$  3,11. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap variabel *loyalitas karyawan*.

### d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.373	.356	2.017

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,373 yang artinya pengaruh variabel *reward*, *punishment* terhadap variabel *loyalitas karyawan* sebesar 37,3% sedangkan 62,7% *Loyalitas Karyawan* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh *Reward* Terhadap *Loyalitas Karyawan*

Menurut Siagian (2008) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Dengan adanya sistem *reward* yang baik dari PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado sehingga karyawan pada perusahaan ini merasa nyaman untuk bekerja dan dapat menciptakan karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel *reward* terhadap *loyalitas karyawan* adalah  $4,598 > t_{tabel}$  1,991 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh terhadap variabel *loyalitas karyawan* pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

### Pengaruh *Punishment* Terhadap *Loyalitas Karyawan*

Menurut Anwar & Duniya (2016) mengatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak

●

dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Jika dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel *punishment* terhadap loyalitas karyawan adalah  $2,032 > ttabel 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

### Simpulan

Pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $22,869 > Ftabel 3,11$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan. Berdasarkan pada hasil uji T didapatkan bahwa variabel *reward* mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga *reward* mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka *reward* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Walaupun keduanya memberikan pengaruh secara signifikan, akan tetapi *reward* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado dibanding *punishment*.

### Referensi

- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Tangkuman, K. 2015. Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*:

- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 3(2):884-895
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sulistiyani, A. T. Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu