

Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere

Felix Dio Andershon

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
felixandershon@gmail.com

Milka Palengka

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
www.ukipaulus.ac.id dan milkapalengka@gmail.com

Jeane Tandirerung

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
www.ukipaulus.ac.id dan jeanetandirerung@gmail.com

Kordiana Sambara'

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Krsiten Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
www.ukipaulus.ac.id dan ksambara86@gmail.com

Article's History:

Received 3 January 2024; Received in revised form 15 January 2024; Accepted 28 November 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Andershon, F. D., Palengka, M., Tandirerung, J., & Sambara, K. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 274-282.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889>

Abstrak:

Perusahaan berperan sebagai lingkungan di mana karyawan dapat efektif bekerja, mendorong semangat mereka. Penting diakui bahwa nilai karyawan dengan kebiasaan kerja positif dan motivasi berkelanjutan. Ada berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan dengan metode yang tepat, hasilnya dapat lebih optimal. Salah satu pendekatan adalah memberikan penghargaan saat karyawan mencapai tujuan mereka dan memberikan sanksi jika ada hambatan dalam pekerjaan. Bisnis menggunakan hukuman dan penghargaan sebagai instrumen utama untuk menjaga konsistensi motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk mendorong karyawan secara berkelanjutan agar menjaga disiplin diri dan kinerja optimal.

Keywords: Reward, Punishment, Produktivitas Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam suatu perusahaan. Evaluasi kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dari tingkat produktivitas karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti kurangnya penghargaan dan manajemen yang kurang efektif. Produktivitas kinerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia, terutama mengingat tingkat produktivitas yang relatif rendah di Indonesia akibat minimnya penerapan sistem reward dan punishment di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan di PT. Pelindo IV (PERSERO) pada Supervisor SDM di unit paotere, ada keluhan dari karyawan terkait pemberian reward yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dan teladan juga terbengkalai karena kurangnya perhatian dari manajemen PT. Pelindo IV (PERSERO). Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, pemberian sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin juga dianggap tidak terarah, tanpa

mempertimbangkan masalah yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Sanksi diterapkan secara tidak merata dan adanya diskriminasi dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan kecemburuan sosial di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kerja. Pimpinan seharusnya memberikan sanksi sesuai dengan aturan dan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tanpa mendiskriminasi antar sesama karyawan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja yang efektif, pimpinan harus memprioritaskan pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, mereka harus memberikan pekerjaannya semacam kompensasi sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan. Manajemen pengelolaan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Pemberian insentif (penghargaan) merupakan konsep terpenting yang harus dipahami oleh para pimpinan perusahaan. Kinerja positif pegawai bisa jadi merupakan hasil dari insentif yang besar namun tidak efektif yang diberikan. Jika seorang pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, maka produktivitas mereka akan menurun dan mereka tidak akan senang jika mereka harus bekerja terus menerus tanpa reward yang memadai. Proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan organisasi dengan adanya pemberian penghargaan yang tepat serta yang sepadan.

Simamora (2004) juga menyebutkan bahwa reward adalah insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga mereka dapat bersaing pada tingkat yang sama. Hal ini dikenal dengan istilah reward atau penghargaan. Pengertian reward (penghargaan) menurut Mahmudi (2005) adalah sebagai berikut: "Sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan." Selain itu, pemberian sanksi juga diperlukan untuk menghilangkan kebiasaan buruk dan kedisiplinan dalam setiap organisasi atau bisnis sehingga kinerja akan semakin sukses dan meningkat. Alhasil, pelayanan yang mereka berikan di perusahaan menjadi efektif. Salah satu strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas penjualan agar tetap optimal tentu saja dengan penggunaan reward dan punishment. Berdasarkan pernyataan di atas, penulis berkeinginan untuk menyelesaikan karya tulis dengan judul: **"Implementasi Sistem Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional IV Unit Paotere"**

Tinjauan Pustaka

Istilah "reward" dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai penghargaan atau hadiah (Echols, John M & Hasan, 2005). Seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (Fahmi, 2016), reward adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Hal ini dipandang sebagai pengakuan terhadap usaha-usaha untuk memperoleh tenaga kerja yang profesional, menyeimbangkan pengembangan dalam perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif (Handoko, 2003). Untuk mewujudkan pengakuan tersebut, imbalan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya (Tohardi, 2002). Tohardi menekankan bahwa penghargaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Nawawi (Nawawi, 2005) menambahkan bahwa penghargaan bertujuan untuk menumbuhkan rasa pengakuan di tempat kerja, meliputi kompensasi dan hubungan interpersonal.

Manajer memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja individu secara formal dan informal. Pada intinya, penghargaan mencakup pengakuan yang menyenangkan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong keunggulan yang berkelanjutan. Dalam ranah manajemen, penghargaan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Metode penghargaan dapat dikaitkan dengan tindakan dan perilaku seseorang, menciptakan siklus tindakan positif ketika dikaitkan dengan kebahagiaan. Tujuan akhir dari pemberian penghargaan adalah untuk mendorong Manusia memiliki cita-cita, harapan, dan keinginan, dan metode reward memanfaatkan hal ini. Dengan pendekatan ini, orang yang berperilaku baik atau meraih prestasi tertentu akan mendapatkan imbalan menarik sebagai penghargaan. Oleh karena itu, hadirnya imbalan dalam suatu proses pekerjaan sangat penting sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian imbalan bertujuan agar karyawan menjadi lebih termotivasi dalam pekerjaannya, melakukan perbaikan, atau meningkatkan pencapaian kerja yang telah mereka raih. Sebagai bentuk apresiasi positif terhadap kinerja karyawan, setiap individu atau kelompok yang mencapai kinerja tinggi perlu menerima penghargaan (reward).

Menurut Mahmudi (2005), reward (penghargaan) dapat didefinisikan sebagai "Imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan." Sedangkan menurut Hasibuan (2007), reward (penghargaan) adalah "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang tahan lama atau barang tidak tahan lama yang diberikan kepada para sales dan karyawan sebagai hadiah atau pembayaran yang diberikan kepada perusahaan." Reward (penghargaan) adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan kepada penerima atas suatu prestasi tertentu, baik yang berasal dari seseorang maupun organisasi dan biasanya diberikan dalam bentuk barang berwujud atau ucapan. Dalam sebuah organisasi, ada bentuk reward yang diberikan kepada tenaga penjual dan karyawan lainnya sebagai imbalan atas hasil kerja mereka agar lebih termotivasi dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk reward ini dapat berupa uang, hadiah, atau barang lainnya. Dari keterangan pada paragraf di atas untuk penjelasan lebih jelas mengenai reward, beberapa anggota tim manajemen telah merangkum informasi di bawah ini. Menurut Tohardi (2002), reward (penghargaan) didefinisikan sebagai "sebagai alat yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar tingkat produktivitasnya tinggi." Simamora (2004), di sisi lain, mencatat bahwa hadiah (penghargaan) adalah "Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar agar dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif".

Weatherly (2003) mengungkapkan bahwa sekitar 85% suatu perusahaan (kinerja) ditentukan dari meningkatnya kompleksitas dan ketidakpastian bisnis dan memerlukan perubahan struktural dan budaya yang memprioritaskan investasi fisik khususnya di bidang teknologi dan peralatan. Survei dilakukan terhadap 54 perusahaan mengungkapkan bahwa 51 tidak terlibat dalam evaluasi sumber daya manusia dibandingkan 10 persen dari 968 perusahaan yang disurvei memiliki prosedur estimasi formal. Jika perusahaan ingin mengalami peningkatan yang sebanding, yang harus dilakukan adalah mempertahankan diri dalam persaingan bisnis yang tidak stabil, bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan, dan memotivasi untuk menilai sumber dan mengukur sumber daya manusianya terhadap investasi sumber daya manusia disebabkan oleh tingginya biaya yang dikeluarkan oleh organisasi atau tersebut.

Salah satu aspek yang signifikan dalam sumber daya manusia adalah kinerja individu. Diharapkan agar karyawan mereka memiliki kinerja yang optimal, karena terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi tugas yang diberikan, didasarkan pada keterampilannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan. Oleh karena kinerja memberikan tantangan cukup besar bagi manajemen, kinerja di dalamnya dan karena itu tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dari beberapa pengertian di atas, jelaslah bahwa reward (penghargaan) adalah insentif yang diberikan kepada tenaga penjualan baik dalam bentuk materi maupun non materi agar mereka dapat bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan.

Punishment, yang berasal dari bahasa Inggris dan merujuk pada tindakan pemberian sanksi atau konsekuensi atas pelanggaran, dapat dijelaskan sebagai bentuk penderitaan yang disengaja setelah terjadi pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. M. Ngalim Purwanto menggambarkan hukuman sebagai penderitaan yang sengaja diberikan sebagai akibat dari tindakan melanggar, sementara menurut Irham Fahmi, hukuman dalam konteks kerja adalah sanksi yang diterima oleh karyawan akibat ketidakmampuannya dalam menyelesaikan tugas sesuai perintah. Pada umumnya, tujuan dari memberikan hukuman adalah agar pelanggar merasa jera dan tidak mengulangi kesalahan mereka. Punishment dianggap sebagai tindakan kurang menyenangkan berupa sanksi yang diberikan secara sadar setelah terjadi pelanggaran. Jika reward dianggap sebagai bentuk positif, hukuman berperan sebagai bentuk negatif yang, jika diberikan dengan tepat dan bijak, dapat menjadi pemicu bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Metode ini bertujuan untuk menimbulkan rasa tidak senang pada individu, mendorong mereka untuk tidak melakukan tindakan yang tidak etis. Oleh karena itu, hukuman memiliki tujuan untuk memperbaiki dan mendidik, mengarahkan individu menuju perilaku yang lebih baik. Menurut Ngalim Purwanto (2009), hukuman dapat diartikan sebagai bentuk penderitaan yang diberikan oleh seseorang, seperti keluarga atau guru, segera setelah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Ahmadi menjelaskan bahwa hukuman merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan perilaku yang tidak diatasi dengan tepat waktu dan dengan cara yang baik. Teori Skinner menunjukkan bahwa hukuman muncul saat seseorang merespons dengan fokus pada hal positif dan

menghindari hal negatif, atau dengan mendorong seseorang menjauh dari keinginan mereka atau memberikan sesuatu yang tidak diinginkan. Meskipun hukuman tidak efektif dalam jangka panjang, namun bisa menimbulkan masalah. Ketika hukuman dihentikan, perilaku cenderung kembali normal. Shoimin juga menyatakan bahwa hukuman umumnya dilakukan ketika target tertentu tidak dapat dicapai atau ketika perilaku anak tidak sesuai dengan norma-norma yang dipegang oleh sekolah.

Menurut beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli, hukuman adalah suatu tindakan keras yang dilakukan terhadap seseorang yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sungguh-sungguh untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran atau kesalahan. Hukuman (hukuman) kadang-kadang dianggap sebagai pencegah negatif, tetapi jika diberikan dengan cara yang adil dan tepat waktu, hukuman dapat berfungsi sebagai faktor pendorong. Setiap tindakan yang diambil selalu memiliki tujuan tertentu. Demikian juga ketika hukuman dilakukan, hal itu tidak hanya dilakukan untuk mengajak atau menyadarkan peserta didik, tetapi juga untuk memperbaiki tingkah laku mereka dan pada akhirnya membantu mereka menjadi lebih disiplin. Secara singkat, memberikan hukuman memiliki tujuan jangka pendek untuk menghentikan perilaku negatif dan jangka panjang untuk mendidik peserta didik agar dapat mengendalikan perilaku sendiri. Arikunto menyebutkan bahwa banyak ahli psikologi tertarik untuk menyelidiki dan mengembangkan teori hukuman, seperti:

- a. Teori kerenggangan, yang menyatakan bahwa hukuman menciptakan jarak antara tindakan salah dan konsekuensinya, serta menjauhkan individu dari perilaku menyimpang yang dapat merugikan.
- b. Teori penurunan, yang menyatakan bahwa hukuman dapat mengurangi frekuensi tindakan negatif yang dilakukan oleh subjek yang melakukan kesalahan.
- c. Teori penjeraan, yang berpendapat bahwa pemberian hukuman dapat mencegah subjek dari mengulangi perilaku yang menyebabkan hukuman.
- d. Teori sistem motivasi, yang mengindikasikan bahwa hukuman dapat menyebabkan perubahan dalam motivasi individu, mengakibatkan pengurangan frekuensi perilaku terkait dengan hukuman yang diterima sebelumnya.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Sedarmayanti (2016), untuk mencapai produktivitas yang optimal, diperlukan pengembangan keterampilan mental yang secara konsisten menekankan pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil (output) yang dihasilkan dengan menggunakan keseluruhan sumber daya (Sedarmayanti, 2016). Produktivitas ini berlaku untuk individu, kelompok, dan organisasi bisnis. Dalam konteks individu, produktivitas didasarkan pada keterlibatan seseorang dalam suatu tugas dengan menggunakan tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai (Sri Rahayu Utami, 2013). Kusriyanto (2016) menambahkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peran serta, keuletan, dan tenaga kerja dalam suatu satuan waktu. Ambang batas produktivitas ditemukan dalam perilaku individu, kelompok, dan organisasi bisnis, dengan efisiensi dan efektivitas menjadi kriteria utama dalam bisnis dan ekonomi. Meskipun terdapat hubungan yang kuat, efisiensi dan efektivitas dianggap sebagai konsep yang berbeda.

Produktivitas tenaga kerja juga terkait dengan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran diri, komitmen, dan kemampuan untuk mengatasi masalah. Sumber daya manusia yang sukses memiliki pandangan positif terhadap lingkungan sekitar dan kekuatan untuk merealisasikan potensinya secara penuh.

Dalam konteks bisnis, produktivitas memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas hidup. Mencapai produktivitas yang optimal melibatkan Sumber Daya Manusia yang selaras dengan tujuan perusahaan. Produktivitas mencakup berbagai aspek, termasuk perspektif ekonomi, filosofi, dan sistem, serta prinsip ekonomi yang berfokus pada pencapaian produktivitas untuk memenuhi kebutuhan manusia dan masyarakat umum.

Produktivitas juga dapat diukur dari segi kebiasaan hidup sehat dan ketabahan mental. Peningkatan mutu kehidupan pada hari berikutnya menjadi fokus utama, dengan tujuan untuk membuat kehidupan lebih baik dari sebelumnya. Ketika produktivitas meningkat di tempat kerja, keuntungan bagi bisnis juga dapat tercapai. Bisnis akan mengalami kerugian jika produktivitas menurun, dan kelebihan di suatu negara akan habis jika manfaatnya tidak seimbang. Produktivitas karyawan yang meningkat membuat mereka lebih mampu dan dapat memberikan

kontribusi maksimal. Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas di tempat kerja. Faktor dan kondisi yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain: cuaca, gizi (seperti status gizi atau asupan zat gizi), kondisi fisik, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta aspek psikologis tenaga kerja (Ariati, 2013).

Pendapat para ahli manajemen tentang definisi kinerja bervariasi, dipengaruhi oleh sudut pandang dan pengalaman kerja mereka. Moehariono (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran sejauh mana organisasi mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi melalui implementasi rencana aksi atau kebijakan strategisnya. Rivai, Veitzal, dan Sagala (2011) berpendapat bahwa produktivitas atau kinerja mencerminkan perilaku nyata karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Abdullah (2014) menyatakan bahwa kinerja melibatkan pelaksanaan pekerjaan, hasil dari rencana kerja organisasi yang dilaksanakan oleh manajer dan karyawan, dan diawasi oleh pemerintah serta perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan memengaruhi kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan dapat berjalan baik jika karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, perlakuan yang adil, penempatan sesuai keahliannya, serta dukungan perencanaan karir dan umpan balik dari perusahaan.

Metodologi

Dalam pendekatan penelitian ini, penulis menghimpun informasi dan keterangan yang diperlukan untuk menyusun artikel ilmiah. Oleh karena itu, digunakan metode penelitian, yaitu Tinjauan Pustaka sebagai bentuk pemeriksaan literatur teoritis dan tulisan ilmiah yang dijadikan pembanding dalam pembuktian atau kajian yang diajukan. Selain itu, dilakukan Observasi untuk mendapatkan data secara langsung melalui kunjungan ke lokasi penelitian. Wawancara juga dilakukan untuk memperoleh data akurat melalui dialog langsung dengan pimpinan atau staf perusahaan, sehingga informasi yang didapatkan dapat dipercaya.

Tentang Jenis dan Sumber Data yang Diperlukan dalam Penelitian:

Dalam konteks jenis data, penelitian ini menggunakan data kualitatif, yang menggambarkan informasi secara deskriptif dan non-numerik. Data ini diperoleh langsung dari PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) melalui teknik pengumpulan seperti wawancara, dokumentasi, observasi, dan indepth interview. Selain kata-kata, data juga bisa berupa rekaman suara, gambar, dan video.

Adapun sumber data merupakan subjek yang memberikan informasi dalam penelitian. Responden, sebagai sumber data, memberikan respon atau jawaban atas pertanyaan baik secara lisan maupun tertulis. Sumber data dibedakan menjadi data primer, yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara dengan karyawan berwenang, serta data sekunder, yang berasal dari berbagai sumber seperti buku, artikel, dan majalah. Proses analisis data melibatkan pencarian, penyusunan, dan pengorganisasian data hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dalam reduksi data, informasi disederhanakan melalui seleksi untuk membentuk data mentah menjadi informasi bermakna. Penyajian data dilakukan secara naratif, terperinci, dan sistematis untuk memudahkan pemahaman. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana data yang telah disusun dibandingkan untuk mencapai kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian.

Jabatan

Jabatan (Posisi)	Jumlah
Kepala Unit	1 orang
SDM	2 orang
Customer Service	2 orang
Buruh	10 orang
Cleaning Service	3 orang

Supervisor	2 orang
Teknisi Lapangan	3 orang
Total	28 orang

Peneliti berhasil melakukan pengamatan lapangan, diikuti dengan proses pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa peserta penelitian. Jumlah peserta yang diwawancarai adalah 28 orang, berasal dari berbagai posisi di PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional IV. Kunjungan pertama peneliti diarahkan pada Ibu Hardiana Hasan, yang menjabat sebagai Kanit di PT. Pelabuhan Indonesia (REGIONAL) Regional IV Unit Paotere. Ibu Hasan menyambut kedatangan peneliti dengan baik, sudah mengetahui maksud dan tujuan kunjungan, sehingga memudahkan proses pengumpulan data. Wawancara berlangsung lancar selama sekitar 10-30 menit, dengan peneliti merekam suara dan mendokumentasikan kegiatan tersebut melalui foto.

Setelah berhasil mengumpulkan data lapangan dari semua peserta, peneliti melanjutkan dengan proses pengolahan data. Langkah pertama adalah mentranskripsikan rekaman suara menjadi teks. Transkrip wawancara kemudian dimasukkan ke dalam tabel matriks yang merinci transkrip dari semua peserta. Tabel matriks mempermudah peneliti dalam menemukan kode, yaitu inti dari kalimat-kalimat dalam percakapan masing-masing peserta. Selanjutnya, peneliti mengelompokkan kata-kata berdasarkan sinonim dan padanan kata yang memiliki makna serupa, menciptakan temuan baru yang disebut sub-kategori. Sub-kategori ini menggabungkan unit-unit dari kode yang serupa, sehingga dapat dirangkum menjadi kategori berdasarkan penjelasan yang seragam.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah kami lakukan, penulis dapat menguraikan tentang peningkatan produktivitas karena system reward dan punishment. Dalam penelitian ini, kami memperoleh hasil mengenai meningkatnya produktivitas kinerja yang beragam.

Pak Andi, sebagai seorang kepala buruh unit paotere menyampaikan bahwa, selama bekerja di Pelindo IV unit paotere, beliau sering diberikan beberapa reward jika melakukan pekerjaan melewati target yang ada dan juga kadang diberikan sanksi jika melanggar aturan yang ada unit paotere. Berikut penuturan hasil wawancaranya.

“Iya, sebagai seorang kepala buruh di unit paotere selama ini, kami sebagai buruh diperlakukan sebagaimana mestinya, disini kami mendapat gaji pokok (tidak disebutkan nominalnya) dan kadang diberikan beberapa insentif atau bonus jika mencapai bahkan melewati target, contohnya: jika ada kapal muatan bersandar dan kami buruh dapat menyelesaikan bongkar muat barang lebih cepat sesuai target, biasanya akan diberi sedikit insentif dan sebaliknya jika kami melanggar aturan seperti bolos dan sebagainya pasti akan diberi sanksi yang dapat berupa teguran lisan (biasanya) dan ini juga berlaku buat anak-anak buah saya yang saya arahkan tiap harinya. Tapi melalui hal-hal tersebut sangat berdampak kepada produktivitas kami sebagai buruh yang dimana dapat meningkatkan kinerja kami jika pekerjaan kami dihargai seperti itu”

Dalam hasil wawancara di atas, kami melihat bahwa Pak Andi beserta buruh-buruh lainnya sangat senang jika diberikan reward saat bekerja dan juga sanksi yang mereka anggap sebagai teguran dan bahan evaluasi agar mereka dapat lebih giat lagi bekerja sesuai regulasi Perusahaan dan bisa meningkatkan produktivitas mereka. Selain Pak Andi (kepala buruh), informan lain berasal dari posisi Cleaning Service yang kami wawancarai sekaligus 3 orang dan mereka menceritakan bahwa selama diberikan reward dan sanksi produktivitas mereka meningkat perlahan seiring berjalannya waktu. Di bawah ini penuturan lengkapnya.

“Kami sebagi cleaning service yang sering menjadi sorotan dalam kantor unit paotere beberapa kali mendapat teguran lisan (tidak kasar) dari kepala unit maupun supervisor akibat kelalaian kami dalam bekerja dan tidak jarang juga tiap beberapa bulan kami mendapat reward baik itu dalam bentuk bonus maupun apresiasi pujian karena kinerja kami dalam menjaga kebersihan lingkungan Pelindo IV khususnya unit paotere, walaupun kami hanya beberapa orang, kami dapat membagi tugas setiap harinya agar pekerjaan bisa terealisasi sebagaimana mestinya dan melalui apresiasi atau bonus dan sanksi berupa teguran tersebut justru membuat kami lebih giat dalam bekerja sesuai regulasi perusahaan.”

Pernyataan di atas telah mempertegas jawaban dan informan pertama. Kami melihat adanya peningkatan produktivitas kinerja karena system reward dan punishment yang diterapkan Pelindo IV Unit Paotere. Adapun juga alasan logis yang sama diungkapkan oleh kedua narasumber tersebut, yaitu mengedepankan informasi berdasarkan pengalaman dan hasil riset yang sudah teruji.

Berikut identitas informan dan mengungkapkan identitas responden dilakukan dengan tujuan menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan sejumlah responden dengan latar belakang yang beragam untuk diwawancarai. Dalam konteks perumusan masalah penelitian, identitas responden, seperti jenis kelamin dan pendidikan tertinggi, tidak dimaksudkan untuk dikaitkan dengan hasil analisis data, tetapi setidaknya akan memberikan gambaran tentang karakteristik responden yang terlibat. Penelitian ini melibatkan 28 responden, semuanya adalah karyawan di PT. Pelindo IV Unit Paotere. Tujuan penelitian adalah untuk memahami sistem reward dan punishment guna meningkatkan produktivitas di PT. Pelindo IV, Makassar.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	70%
2	Perempuan	11	30%
	Total	28	100,0

Berdasarkan data dalam tabel, dapat diobservasi bahwa 70% dari responden penelitian ini adalah pria, dengan jumlah mencapai 17 orang, sedangkan jumlah responden wanita hanya 11 orang atau 30%. Pendidikan seseorang, meskipun tidak mutlak, dapat menjadi indikator untuk menilai cakupan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan kebutuhan individu. Bagi seorang karyawan, tingkat pendidikan memegang peranan penting karena berkaitan dengan pangkat dan golongan. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemampuan kerjanya, tanggung jawab terhadap pekerjaan, nilai-nilai yang dianut, dan kebutuhan hidupnya. Data mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SMA Sederajat	15
2	Sarjana S1	13
	Total	28

Tabel tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki latar belakang pendidikan setara SMA, dengan jumlah responden mencapai 15 orang, diikuti oleh 13 orang yang memiliki pendidikan Sarjana Strata Satu (S1). Dari data ini terlihat bahwa tingkat pendidikan di perusahaan relatif seimbang antara tingkat SMA dan Strata Satu (S1). Penempatan sumber daya manusia dalam berbagai bidang pekerjaan tampak proporsional.

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menyajikan hasil penelitian berdasarkan variabel yang diobservasi, penulis akan menjelaskan data hasil penelitian untuk masing-masing variabel. Variabel Reward dan Punishment (X) berperan sebagai variabel independen, sementara Produktivitas Kinerja (Y) merupakan variabel dependen.

Peningkatan semangat kerja di PT. Pelindo IV dipicu oleh dampak positif dari pemberian reward. Data yang dijelaskan menunjukkan bahwa reward di perusahaan tersebut telah mencapai tingkat yang memadai. Ini berarti mayoritas karyawan mendapatkan reward yang cukup memuaskan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka. Meskipun awalnya terdapat beberapa masalah terkait reward berdasarkan wawancara awal, penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan merasa reward di unit paotere Pelindo IV sudah cukup baik.

Berbagai bentuk reward, baik intrinsik (berasal dari perasaan individu) maupun ekstrinsik (diperoleh dari orang lain), diterapkan di Pelindo IV unit paotere. Pujian dari atasan sebagai bentuk intrinsik reward terjadi ketika karyawan mencapai hasil kerja yang memuaskan. Intrinsik reward juga terlihat dalam kesempatan belajar melalui pelatihan, pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan, dan kepuasan internal yang memotivasi karyawan untuk bekerja efektif.

Gaji pokok dan upah lembur dianggap memadai oleh sebagian besar karyawan, mencerminkan kontribusi mereka terhadap omset perusahaan. Ekstrinsik reward berupa bonus juga dinilai cukup baik, karena Pelindo IV Unit Paotere memberikan bonus bulanan jika karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Ini tidak hanya mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kesimpulan dan saran

Dari temuan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pemberian reward memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo IV. Hukuman juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelindo IV. Baik reward maupun hukuman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelindo IV. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan sebelumnya, dapat diusulkan beberapa rekomendasi sebagai berikut: (1) PT. Pelindo IV sebaiknya meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengoptimalkan implementasi sistem reward yang sesuai dan memberlakukan hukuman yang tegas. Temuan penelitian menunjukkan bahwa reward dan hukuman dapat mempengaruhi motivasi kerja secara positif. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengeksplorasi aspek serupa, seperti reward, hukuman, dan produktivitas kerja, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan melibatkan subjek yang lebih luas. Selain itu, disarankan pula untuk menambahkan atau menguji variabel lain yang mungkin memengaruhi produktivitas karyawan, seperti komunikasi internal dan budaya organisasi.

Referensi

- Sandy, S.R.O., dan Faozen. (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember". Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas. 1(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Safuan dan Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Purwanto, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 56-75.
- Prabu, A.S dan Wijayanti, D.T (2016). "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Lestari, A.R., Firdaus, M.A., dan Rinda, R.T. (2021) "Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28-33.
- Husniati, R. (2019) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai" *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 3(12), 1155-1170.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). 1050-1059