



Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Blessindo Tangerang

Andri Priadi^{1*}, Aden Prawiro Sudarso², Ferdiansyah³

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 19, 2026

Revised April 03, 2026

Accepted May 01, 2026

Available online July 25, 2026

Keywords:

Reward, Punishment, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of rewards and punishments on employee performance at PT. Blessindo Tangerang, both partially and simultaneously. The study population consisted of 62 respondents, all of whom were employees of PT. Blessindo Tangerang. A non-probability sampling technique—specifically, saturated sampling—was employed. Data analysis was conducted using SPSS software (version 27). A quantitative research method was used, based on questionnaire results from the 62 respondents. The analysis techniques included instrument testing (validity and reliability), classical assumption testing (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests), and quantitative data analysis. The results indicate a positive partial effect of rewards on employee performance, as evidenced by the t-test (partial test) results showing a t-count of 2.373 > t-table of 1.670 and a significance level of 0.021 < 0.05. Additionally, there was a positive and significant partial effect of punishment on employee performance, indicated by a t-count of 4.425 > t-table of 1.670 and a significance level of 0.000 < 0.05. Meanwhile, the F-test (simultaneous test) revealed a positive and significant simultaneous effect of rewards and punishments on employee performance, shown by an F-count of 32.036 > F-table of 3.16 and a significance level of 0.000 < 0.05.

Kata Kunci:

Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Blessindo Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 62 responden, yang merupakan karyawan PT. Blessindo Tangerang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*, yaitu *Sampling Jenuh*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 27. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yang didasarkan atas hasil kuesioner dari sampel sebanyak 62 responden. Sedangkan teknik analisis menggunakan analisis adalah uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi) uji analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif *reward* terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilihat dari uji t (uji parsial) dengan nilai $t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilihat dari nilai $t_{hitung} 4,425 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara simultan, dilihat dari nilai $F_{hitung} 32,036 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: dosen02160@unpam.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, modal, dan sistem kerja, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif. Karyawan menjadi penggerak utama berbagai aktivitas operasional sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan akan menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan pada dasarnya tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun kebijakan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik sekaligus mengarahkan perilaku kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pemberian reward. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi terhadap kontribusi, prestasi, maupun pencapaian karyawan. Pemberian penghargaan dapat berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial yang disesuaikan dengan kontribusi dan hasil kerja karyawan. Sistem penghargaan yang dikelola secara tepat dapat memberikan dorongan psikologis kepada karyawan karena mereka merasa bahwa usaha dan pencapaian yang diberikan kepada perusahaan memperoleh pengakuan. Dalam kondisi tersebut, reward tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga menjadi instrumen manajemen untuk membangun motivasi dan mendorong peningkatan kinerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Fahreza (2020) menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sari dan Ekowati (2021) yang menunjukkan pentingnya reward dan punishment dalam mendorong kinerja. Ikhsan (2022) juga menemukan bahwa penerapan reward dan punishment dapat digunakan sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Pratama dan Handayani (2022) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa reward dan punishment memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Sementara itu, Adam dan Warganegara (2024) menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment merupakan faktor yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan memiliki posisi strategis dalam pengelolaan karyawan.

Meskipun demikian, peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui pemberian penghargaan. Perusahaan juga membutuhkan mekanisme pengendalian perilaku kerja melalui penerapan punishment. Punishment merupakan konsekuensi yang diberikan terhadap tindakan atau perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Penerapan punishment bertujuan memberikan batasan yang jelas mengenai perilaku yang dapat diterima serta mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar kerja. Dengan demikian, punishment tidak seharusnya dipahami semata-mata sebagai bentuk hukuman, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan untuk membantu karyawan memahami kesalahan dan memperbaiki perilakunya.

Penerapan punishment yang tepat dapat membentuk kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang mengetahui adanya konsekuensi terhadap pelanggaran akan memiliki dorongan untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan organisasi. Namun, efektivitas punishment sangat bergantung pada cara penerapannya. Pemberian sanksi yang tidak adil, tidak konsisten, atau tidak sesuai dengan tingkat pelanggaran justru berpotensi menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, punishment perlu diberikan secara proporsional, objektif, konsisten, dan disertai arahan perbaikan.

Penelitian Andriani (2021) menunjukkan bahwa reward dan punishment berkaitan dengan kinerja karyawan. Antara et al. (2024) juga menemukan bahwa reward dan punishment memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Forbeshu dan Edalmen (2023) menunjukkan bahwa reward dan punishment, bersama dengan kepemimpinan, merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rifaldi (2021) dan Suryaman (2020), yang memperlihatkan relevansi penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja. Penelitian Wahyuningsih dan Effendy (2024) semakin menunjukkan bahwa kebijakan penghargaan dapat dikombinasikan dengan aspek kedisiplinan untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Hubungan antara reward, punishment, dan kinerja dapat dipahami melalui dua mekanisme yang saling melengkapi. Reward memberikan dorongan positif dengan mengapresiasi keberhasilan dan kontribusi karyawan, sedangkan punishment memberikan batasan terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan standar organisasi. Apabila kedua mekanisme tersebut diterapkan secara seimbang, perusahaan dapat membangun sistem pengelolaan kinerja yang tidak hanya mendorong karyawan mencapai target, tetapi juga menjaga kedisiplinan dalam proses pencapaiannya. Mentang (2021) menempatkan reward dan punishment sebagai bagian dari mekanisme yang dapat membentuk motivasi karyawan dan selanjutnya

berimplikasi terhadap kinerja. Hidayat et al. (2020) juga menunjukkan pentingnya memahami hubungan reward dan punishment dengan kinerja melalui mekanisme motivasi.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu tidak selalu memberikan gambaran yang sepenuhnya seragam karena efektivitas reward dan punishment dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, kebijakan perusahaan, serta kondisi karyawan. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya ruang untuk melakukan pengujian kembali pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Penelitian Addar et al. (2022), misalnya, tidak hanya melihat reward dan punishment, tetapi juga mengaitkannya dengan persepsi dukungan organisasi. Sementara itu, Prahastyorini dan Aryati (2024) serta Putra dan Liana (2024) memasukkan motivasi sebagai faktor lain dalam menjelaskan kinerja karyawan. Variasi model penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara reward, punishment, dan kinerja masih relevan untuk dikaji pada lingkungan organisasi yang spesifik.

PT Blessindo Tangerang merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan kinerja karyawan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan reward dan punishment sebagai bagian penting dari kebijakan sumber daya manusia. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan pencapaian karyawan diharapkan dapat meningkatkan dorongan untuk bekerja secara optimal, sedangkan penerapan punishment yang proporsional diperlukan untuk menjaga kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja.

Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan kinerja tidak selalu berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dapat berhubungan dengan bagaimana perusahaan memberikan penghargaan dan menerapkan konsekuensi atas perilaku kerja. Apabila penghargaan belum diberikan secara optimal atau belum mencerminkan pencapaian karyawan, motivasi untuk meningkatkan kinerja dapat berkurang. Sebaliknya, apabila konsekuensi terhadap pelanggaran tidak diterapkan secara konsisten, standar kedisiplinan dapat menjadi kurang efektif. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mekanisme reward dan punishment berjalan secara objektif, transparan, dan konsisten sehingga keduanya dapat berfungsi sebagai instrumen peningkatan kinerja.

Research gap penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menguji kembali hubungan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada objek PT Blessindo Tangerang. Walaupun penelitian sebelumnya telah banyak membuktikan keterkaitan kedua variabel tersebut dengan kinerja, karakteristik organisasi yang berbeda dapat menghasilkan dinamika yang berbeda pula. Sebagian penelitian terdahulu juga memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, stres kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi, sehingga penelitian yang secara khusus memfokuskan perhatian pada kombinasi reward dan punishment sebagai faktor yang menjelaskan kinerja pada objek penelitian ini tetap memiliki relevansi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai bagaimana kedua mekanisme tersebut bekerja dalam lingkungan PT Blessindo Tangerang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai reward dan punishment terhadap kinerja karyawan menjadi penting dilakukan karena kedua variabel tersebut merepresentasikan dua pendekatan manajemen yang berbeda tetapi saling melengkapi. Reward berorientasi pada penguatan perilaku positif melalui penghargaan, sedangkan punishment berorientasi pada pengendalian dan perbaikan perilaku yang tidak sesuai. Kombinasi keduanya diharapkan dapat menciptakan sistem pengelolaan karyawan yang mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pencapaian kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Blessindo Tangerang serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang dikonversi menjadi angka (*scoring*)., digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kawasan Industri Blessindo Tangerang, yang merupakan kawasan pergudangan dan industri modern yang berada di wilayah Legok, Tangerang, Banten. Kawasan ini dikembangkan oleh PT Blessindo Tangerang dan menjadi objek penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dengan 62 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai sumber yang relevan dengan

penelitian, seperti jurnal, artikel, buku, dan dokumen lainnya. Studi lapangan dilakukan secara langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data sesuai dengan kondisi yang diteliti. Teknik pengumpulan data pada studi lapangan meliputi kuesioner dan observasi. Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh data yang dapat diukur. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi mengenai kondisi dan permasalahan yang terjadi di lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Uji instrumen terdiri dari uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan ketentuan apabila r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ menunjukkan instrumen reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang selanjutnya dilakukan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F untuk menguji variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada nilai B dalam tabel Coefficients.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Table 1. Multiple Regression Linear Model							
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.165	3.077		8.828	.000		
<i>Reward</i> (X1)	.165	.070	.276	2.373	.021	.601	1.665
<i>Punishment</i> (X2)	.351	.079	.515	4.425	.000	.601	1.665

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 27,165 + 0,165X_1 + 0,351X_2$. Nilai konstanta sebesar 27,165 menunjukkan bahwa apabila *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 27,165. Koefisien *Reward* sebesar 0,165 menunjukkan bahwa peningkatan *Reward* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,165, sedangkan koefisien *Punishment* sebesar 0,351 menunjukkan bahwa peningkatan *Punishment* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,351. Dengan demikian, kedua variabel memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan pengaruh *Punishment* lebih besar dibandingkan *Reward*.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga atau lebih variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai $\alpha = 0,05$ dengan Sig. F Change. Jika Sig. F Change $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan, sedangkan jika Sig. F Change $> 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	Model Summary ^b									
						Change Statistics				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.722 ^a	.521	.504	3.5733	.521	32.036	2	59	.000	1.756

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda, diperoleh **nilai** $R = 0,722$, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara Reward (X_1) dan Punishment (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $R^2 = 0,521$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,1%, sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai Sig. F Change = $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.165	3.077		8.828	.000		
Reward(X_1)	.165	.070	.276	2.373	.021	.601	1.665
Punishment(X_2)	.351	.079	.515	4.425	.000	.601	1.665

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t secara parsial, variabel Reward (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar $2,373 > 1,670$ dengan signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Punishment (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar $4,425 > 1,670$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 4 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.092	2	409.046	32.036	.000 ^b
	Residual	753.343	59	12.769		
	Total	1571.435	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil uji F secara simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar $32,036 > F$ tabel 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti Reward (X_1) dan Punishment (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Blessindo Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kerja mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas maupun hasil pekerjaannya. *Reward* tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa hasil kerjanya dihargai, muncul dorongan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Adam dan Warganegara (2024) yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Addar et al. (2022), Fahreza (2020), serta Pratama dan Handayani (2022), yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan dapat menjadi salah satu instrumen perusahaan dalam mendorong pencapaian kinerja. Dengan demikian, penerapan *reward* di PT Blessindo Tangerang perlu diarahkan pada penghargaan yang objektif, transparan, dan berkaitan langsung dengan pencapaian kerja agar dapat membangun motivasi serta mendorong karyawan memberikan kontribusi yang lebih optimal.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Blessindo Tangerang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan konsekuensi terhadap pelanggaran aturan dapat membantu perusahaan membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. *Punishment* yang diterapkan secara tepat memberikan batasan yang jelas mengenai perilaku yang dapat diterima dalam organisasi, sehingga karyawan terdorong untuk mematuhi ketentuan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Andriani (2021), Antara et al. (2024), serta Sari dan Ekowati (2021) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *punishment* dan kinerja karyawan. Forbes dan Edalmen (2023) juga menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* dapat menjadi bagian dari mekanisme manajemen untuk meningkatkan kinerja. Namun, penerapan *punishment* sebaiknya tidak berorientasi semata-mata pada pemberian sanksi, melainkan juga diarahkan sebagai sarana pembinaan. Teguran, evaluasi, dan arahan atas kesalahan perlu diberikan secara adil dan konsisten sehingga karyawan memahami kesalahannya serta memiliki kesempatan untuk memperbaiki perilaku dan kinerjanya.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Blessindo Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lebih efektif apabila perusahaan tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target, tetapi juga menerapkan konsekuensi terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan. Kedua mekanisme tersebut memiliki fungsi yang saling melengkapi, yaitu *reward* mendorong karyawan melalui penghargaan dan motivasi, sedangkan *punishment* mengarahkan karyawan melalui pengendalian dan pembentukan kedisiplinan.

Hasil ini memperkuat penelitian Adam dan Warganegara (2024), Antara et al. (2024), serta Putra dan Liana (2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi *reward* dan *punishment* dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa PT Blessindo Tangerang perlu membangun sistem pengelolaan kinerja yang seimbang antara penghargaan dan pembinaan. *Reward* perlu diberikan berdasarkan pencapaian yang terukur, sedangkan *punishment* diterapkan secara proporsional terhadap pelanggaran. Keseimbangan tersebut dapat menciptakan mekanisme kerja yang mendorong karyawan untuk mencapai target sekaligus menjaga kedisiplinan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja.

3 PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan karena memberikan motivasi dan penghargaan atas pencapaian kerja. Demikian pula, penerapan *punishment* yang tepat dapat meningkatkan kinerja melalui pembentukan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Secara bersama-sama, *reward* dan *punishment* menjadi bagian penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi sekaligus melakukan pembinaan terhadap perilaku kerja yang kurang sesuai.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen PT Blessindo Tangerang disarankan menerapkan *reward* secara adil dan sesuai dengan pencapaian karyawan, baik melalui kompensasi maupun penghargaan atas keberhasilan mencapai target. Sementara itu, *punishment* perlu diterapkan secara bijaksana dan konsisten dengan mengutamakan teguran, arahan, dan pembinaan terhadap kesalahan yang dilakukan. Keseimbangan antara penghargaan dan pembinaan tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih memotivasi, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. M. N., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Adam Kurnia Abadi. *Revitalisasi*, 13(2). <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.6398>
- Addar, B. A., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1).

- <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.9>
- Andriani, I. (2021). Pengaruh reward, punishment dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Ensiklopedia Sosial Review*, 3(2). <https://doi.org/10.33599/esr.v3i2.819>
- Antara, F. P., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Bitung. *Productivity*, 5(1). <https://doi.org/10.35797/ejp.v5i1.54628>
- Ariyanto, L. (2024). Pengaruh reward, punishment, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(1). <https://doi.org/10.56442/pef.v2i1.831>
- Fahreza, A. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4). <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4433>
- Forbeshu, C., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh reward, punishment dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22671>
- Global Leadership Organizational Research in Management. (2024). Pengaruh sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(1). <https://doi.org/10.59841/glory.v2i1.778>
- Hidayat, S., Fajariah, F., Chair, A. F., & Andarsa, D. A. (2020). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening* [Manuscript submitted for publication]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pqxyx>
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2). <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Juhanes, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6). <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.5127>
- Jurnal Ekonomi dan Bisnis. (2025). Pengaruh pemahaman good corporate governance, mekanisme reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.53916/jeb.v19i1.99>
- Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.65255/jibma.v3i2.152>
- Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Ruijin Trade Indonesia Jaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4902>
- Lahagu, A. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Mondelindo Abadi Mandiri. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2). <https://doi.org/10.71417/jpc.v1i2.68>
- Lestari, S., & Murdani, D. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Multi Garmenjaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i3.1453>
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 4(2). <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.100>
- Prahastyorini, W. G., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.22>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Putra, A., & Liana, L. (2024). Pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2). <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2010>
- Rifaldi, M. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada UD.Laris Anda di Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 9(1).

- <https://doi.org/10.54144/jadbis.v9i1.4745>
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *JEMS: Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1). <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Solawaty, A., & Kurniawan, D. (2025). Pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's Kota Tangerang. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1). <https://doi.org/10.65179/jimp.2025.9059>
- Sudirman, S. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom STO Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.31850/decision.v6i1.3546>
- Suryaman, S. (2020). Pengaruh reward, punishment dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mawar Sebelas Serang. *Jurnal Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2699>
- Suryanto, S. (2024). Pengaruh penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Eshan Prospera Abadi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1165>
- Syafia, S. F. E., & Cay, S. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat. *Jurnal Menara*, 2(2). <https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.39>
- Wahyudiono, M., & Rahmawati, N. (2023). Pengaruh motivasi dan punishment terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(2). <https://doi.org/10.20414/jps.v2i2.9098>
- Wahyuningsih, S., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh kedisiplinan dan reward kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bevera Green Indonesia. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.70285/0k4dze86>
- 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>
- Yudiantari, A., & Andarwati, A. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3). <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.11>