

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA SWISS-BELHOTEL HARBOUR BAY, BATAM

Yol Kee¹, Aprilia Nurcahyaning Rahayu², Dodi Setiawan³

^{1,2,3}Politeknik Bintan Cakrawala
Email : Setiawan@pbc.ac.id

ABSTRACT

This study was to determine how much the success rate of the influence of reward and punishment on employee loyalty at Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam partially. The independent variables in this study are Reward (X1) and Punishment (X2), while the dependent variable in this study is Loyalty (Y). The data in this study were obtained from distributing questionnaires with the population in this study consisting of 86 employees of Swiss-Belhotel Harbor Bay, Batam, using a random sampling technique (simple random sampling) to obtain a sample of 71 respondents. Quantitative descriptive research methods use data analysis methods in the form of data quality tests (validity test and reliability test), multiple linear regression test, coefficient of determination test (R²), and t-test (partial test) using Ms. Excel.

The results of the study show that reward partially has a positive effect on employee loyalty as evidenced by the results of hypothesis testing (P-value X1 0.0035 < 0.05 (alpha)). Then Punishment also partially affects employee loyalty which is also proven in the results of hypothesis testing (P-value X2 0.0119 < 0.05 (alpha)). The magnitude of the influence of Reward and Punishment on Loyalty is 34% which is obtained from the Adjusted R Square value.

Keywords : Reward, Punishment, and Employee Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan pengaruh reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan Swiss-Belhotel Harbour Bay Batam secara parsial. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Reward (X1) dan Punishment (X2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Loyalitas (Y). Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan populasi dalam penelitian ini terdiri dari 86 karyawan Swiss-Belhotel Harbour Bay Batam, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak (simple random sampling) sehingga diperoleh sampel sebanyak 71 responden. Metode penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode analisis data berupa uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R²), dan uji t (uji parsial) dengan menggunakan Ms. Excel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward secara parsial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (P-value X1 0,0035 < 0,05 (alpha)). Kemudian Punishment juga secara parsial mempengaruhi Loyalitas Karyawan yang juga dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis (P-value X2 0,0119 < 0,05 (alpha)). Besarnya pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyalty adalah sebesar 34% yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square.

Kata Kunci : Penghargaan, Hukuman, dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen di dalam perusahaan yang mengelola, mengatur, membimbing, serta mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas serta kualitas sumber daya manusia dikarenakan peran Manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan serta meningkatkan sasaran perusahaan dengan mengandalkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya akan berdampak baik pula pada perusahaan

Dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting, diperlukan suatu penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan semangat serta motivasi kerja yang tinggi yang tentunya akan berpengaruh kepada loyalitas serta kinerja karyawan, yaitu penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang benar.

Strategi pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan tentunya berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan serta kebijakan perusahaan. Adapun contoh strategi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering diterapkan, antara lain:

- a. Menyelenggarakan program pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Memberikan penghargaan sebagai apresiasi kepada karyawan.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan yang dapat mengembangkan perusahaan.

Menurut Riva'i (2004: 269) dalam buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia karya Dr. Muhammad Busro (2018), *Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh karyawan sebagai tindakan konsekuensi atas hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja (Wijaya 2021: 7)

Menurut Poewadarminta (2002: 609) dalam (Kawulur, Areros, & Pio, 2018: 70) 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

Dalam sebuah perusahaan penerapan *reward* sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Jika pemberian *reward* diterapkan dengan baik tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik pula, sehingga karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya penerapan *punishment* juga berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas, karyawan menjadi lebih hati-hati saat diberikan *punishment* ataupun mengetahui karyawan lain mendapatkan *punishment*.

Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam telah menerapkan pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapatkan *reward* dengan karyawan yang tidak mendapatkan *reward* memiliki kinerja yang berbeda. Selain itu pemberian hukuman (*punishment*) juga diberlakukan oleh Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam untuk menghindari kecurangan karyawan terhadap bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan Metode analisis data berupa uji kualitas data (uji validitas dan uji reabilitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R²), dan uji-t (uji parsial) dengan menggunakan Ms. Excel.

Data dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner dengan populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam sejumlah 86 orang, teknik pengambilan sampel acak (*simple random sampling*) yang memperoleh sampel sebesar 71 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Reward (X1)	0,6516	0,2335	Valid
	0,6305	0,2335	Valid
	0,7647	0,2335	Valid
	0,7263	0,2335	Valid
	0,7302	0,2335	Valid
	0,7986	0,2335	Valid
	0,7205	0,2335	Valid
	0,7392	0,2335	Valid
Punishment (X2)	0,6388	0,2335	Valid
	0,7152	0,2335	Valid
	0,7229	0,2335	Valid
	0,7975	0,2335	Valid
Loyalitas (Y)	0,7330	0,2335	Valid
	0,7653	0,2335	Valid
	0,8246	0,2335	Valid
	0,7729	0,2335	Valid
	0,8362	0,2335	Valid
	0,7308	0,2335	Valid
	0,7981	0,2335	Valid
0,7421	0,2335	Valid	
0,7841	0,2335	Valid	
0,6828	0,2335	Valid	

Sumber: Data olahan Ms. Excel oleh peneliti

Tabel menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dari *reward* hingga loyalitas memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibanding nilai r-tabel yaitu dengan rata-rata nilai r-hitung sebesar 0,7412 dimana r-tabel hanya sebesar 0,2335. Sehingga butir-butir pernyataan yang telah diajukan dinyatakan valid dan layak untuk di analisa lebih lanjut

3.2. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Reward(X1)	0,8774	0,70	Reliabel
Punishment (X2)	0,7953	0,70	Reliabel
Loyalitas (Y)	0,8872	0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan Ms. Excel oleh peneliti

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,8774, *punishment* sebesar 0,7953, dan loyalitas sebesar 0,8872 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner *reward*, *punishment*, dan loyalitas dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur

3.3. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**Rangkuman Tabel Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi
Konstanta	10,3126	3,7935	0,0003
X ₁	0,3250	3,0253	0,0035
X ₂	0,4331	2,5850	0,0119

Adjusted R² = 0,3399

Sumber: Data olahan Ms. Excel oleh peneliti

Nilai persamaan regresi linear berganda dua variabel independen adalah $\beta_1 = 0,3250$ dan $\beta_2 = 0,4331$, dimana nilai-nilai pada output penelitian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 10,3126 + 0,3250 X_1 + 0,4331 X_2$$

Keterangan dari model regresi linear di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai α (konstanta) memiliki nilai sebesar 10,3126 yang berarti jika nilai variabel independen adalah 0 (nol), maka variabel dependen bernilai 10,3126. Pada penelitian ini, jika pengaruh *Reward* dan *Punishment* bernilai 0 (nol), maka tingkat Loyalitas bernilai sebesar 10,3%.
2. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (β_1) memiliki nilai sebesar 0,3250 yang berarti jika nilai *reward* ditingkatkan sebesar 0,1 satuan, maka tingkat loyalitas akan meningkat sebesar 0,3250 satuan dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (β_2) memiliki nilai sebesar 0,4331 yang berarti jika nilai *punishment* ditingkatkan sebesar 0,1 satuan maka tingkat loyalitas akan meningkat sebesar 0,4331 satuan dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tidak berubah.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)**Output Regression Model Summary**

Regression Statistics	
Multiple R	0.598988182
R Square	0.358786843
Adjusted R Square	0.339927632
Standard Error	3.144192269
Observations	71

Sumber: Data olahan peneliti, Ms. Excel

Diketahui nilai R² (Adjusted R Square) adalah 0,3399. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3.5. Uji-t (Uji Parsial)**Output Regression Coefficients**

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value
Intercept	10.3126	2.7185	3.7935	0.0003
X ₁	0.3250	0.1074	3.0253	0.0035
X ₂	0.4331	0.1676	2.5850	0.0119

Sumber: Data olahan Ms. Excel oleh peneliti

Dapat diketahui nilai P-value X_1 adalah $0,0035 < \alpha$ yang bernilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel *Reward* terhadap variabel Loyalitas. Serta nilai P-value X_2 adalah $0,0119 < \alpha$ yang bernilai 0,05 yang juga berarti terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel *Punishment* terhadap variabel Loyalitas

4.1. Besaran Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Reward memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam dimana secara perhitungan dapat dilihat dari nilai Coefficient X_1 yang terdapat pada tabel Output Regression Coefficients adalah 0,3250 yang berarti jika nilai *Reward* ditingkatkan sebesar 0,1 satuan, maka tingkat loyalitas akan meningkat sebesar 0,3250. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa signifikansi variabel X_1 yang diperoleh dari nilai P-value X_1 adalah $0,0035 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki hubungan yang signifikan terhadap Loyalitas karyawan Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam.

4.2. Besaran Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Punishment memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam dimana secara perhitungan dapat dilihat dari nilai Coefficient X_2 yang terdapat pada Gambar 4. 6 Output Regression Coefficients adalah 0,4331 yang berarti jika nilai *Punishment* ditingkatkan sebesar 0,1 satuan, maka tingkat loyalitas akan meningkat sebesar 0,4331.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa signifikansi variabel X_2 yang diperoleh dari nilai P-value X_2 adalah $0,0119 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukkan bahwa *Punishment* memiliki hubungan yang signifikan terhadap Loyalitas karyawan Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan olah data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan sebagai berikut:

1. *Reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam. Dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis dimana nilai P-value X_1 $0,0035 < 0,05$ (α).
2. *Reward* memiliki nilai koefisien sebesar 0,3250 dimana bila nilai reward naik sebesar 0,1 maka nilai loyalitas akan meningkat sebesar 0,3250.
3. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam. Dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis dimana P-value X_2 $0,0119 < 0,05$ (α).
4. *Punishment* memiliki nilai koefisien sebesar 0,4331 dimana bila nilai punishment naik sebesar 0,1 maka nilai loyalitas akan meningkat sebesar 0,4331.
5. Besaran pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Loyalitas sebesar 34% yang didapatkan dari nilai Adjusted R Square.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Jakarta:RadjaGrafindo Persada.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIALOGROUP. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=W-deDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA302&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&ots=_aeCAipkqU&sig=IHValvXWs35oehaidAyKkgLlzXA&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia&f=false
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM), 1(1).
- Poewadarminta, W.J.S. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (Jurusan I. A. P. S. A. B. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Colombia Perdana Cabang Manado. Administrasi Bisnis, 6(2), 68–76.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/19854/19451>