
**REWARD AND PUNISHMENT ANALYSIS ON O-RANGER MOBILE
PT. POS INDONESIA SURABAYA 60000**

Oleh :

Muchammad Hasyim

Ekonomi dan Binsis/ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : Muhammadhasyim135@gmail.com

Nur Cahyadi

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : nurcahyadi@umg.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

The purpose of this research is to find out the rewards and punishments that occur in o-ranger employees at PT. Pos Indonesia Surabaya 60000. Rewards can be in the form of salary, incentives, welfare, benefits, social, development, career, and psychological rewards. While punishment can be in the form of light punishment, moderate punishment, and severe punishment. Rewards that have been carried out by PT. Pos Indonesia Surabaya 60000 for o-ranger employees, namely giving bonuses in the form of credit money once every 1 month and given to employees whose income reaches the target. While punishment is carried out if the employee commits a criminal offense or does not make a rate deposit for 3 days. The punishment given is in the form of a verbal warning and deactivating the o-ranger employee's account. This study uses a qualitative descriptive approach, and uses data collection techniques in the form of in-depth interviews. The results of this study indicate that the provision of reward and punishment greatly affects the work productivity of employees so that it can increase the company's income.

Keyword :

Work Productivity, Reward,

Punishment

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan atau instansi yang sangat memperhatikan sumber daya manusianya yaitu PT. Pos Indonesia Surabaya 60000. Perusahaan atau instansi ini mempunyai strategi tersendiri dalam mengembangkan sumber daya manusianya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas para karyawannya terutama di bagian *o-ranger mobile* dengan cara memberikan *reward*, namun bukan hal itu saja PT. Pos Indonesia Surabaya 60000 juga memberikan *punishment* berupa menonaktifkan akun dari *o-ranger* selama tiga hari. Realita yang terjadi di PT. Pos Indonesia Surabaya 60000, *reward* dilakukan setiap satu bulan sekali pada karyawan *o-ranger mobile*. Penilaian kinerja yang mendapatkan *reward*

berupa uang pulsa ialah karyawan yang pendapatannya setiap bulan membaik. Namun dari 34 karyawan hanya ada 12 karyawan yang pendapatannya memenuhi target. Sedangkan dari 12 karyawan hanya ada satu karyawan yang mendapatkan *reward* berupa uang pulsa tersebut. Sedangkan *punishment* terjadi jika *o-ranger* tidak melakukan setoran tarif selama tiga hari, maka akun tersebut akan di berhentikan sampai melakukan setoran tarif kembali. Untuk tahun ini seluruh karyawan *o-ranger* PT. Pos Indonesia Surabaya 60000 tidak ada yang terkena *punishment* atau bisa di katakan baik.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa *reward* di PT. Pos Indonesia Surabaya 60000 dilakukan selama satu bulan sekali dan di berikan kepada karyawan terbaiknya. Sehingga dari *reward* tersebut karyawan *o-ranger* PT. Pos Indonesia Surabaya 60000 berlomba lomba untuk

memenuhi target yang sudah di tentukan. Namun dari 34 karyawan hanya 12 karyawan yang memenuhi target sedangkan dari 12 karyawan, cuman satu karyawan yang akan mendapat *reward* berupa uang pulsa tersebut. Seharusnya PT. Pos Indonesia Surabaya 60000 memberikan *reward* kepada 12 karyawan yang memenuhi target tersebut bukan hanya satu karyawan saja. Sedangkan untuk masalah *Punishment* di PT Pos Indonesia Surabaya 60000 selama ini di lakukan dengan baik dan benar sehingga membuat karyawan o-ranger menjadi lebih baik dan patuh terhadap peraturan yang telah di tentukan.

Dalam era seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Dari perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan, maka di lakukan peningkatan. Samsuni (2017) mengemukakan kualitas sumber daya manusia (SDM) Manajemen sumber daya manusia menjadi sumber daya terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam melakukan perencanaan, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Perusahaan sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi aspek yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan dari karyawan. Jika tidak diperhatikan maka tidak menutup kemungkinan akan timbul masalah besar dengan seiring berjalannya waktu. Sebagai bagian dari faktor internal, pemberian *reward* dan *punishment* merupakan unsur penting dalam menciptakan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Astuti dkk (2018) Pemberian *reward* merupakan salah satu metode yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal lain juga di kemukakan oleh Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Pendapat lain dari Siregar & Suryalena (2017: 4) *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) ialah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial seperti penghargaan interpersonal serta promosi. Sedangkan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) ialah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri dan terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi. Sejalan dengan Onsardi, (2019) *Reward* merupakan semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) *Punishment* ialah sanksi atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Maka dapat disimpulkan pemberian *reward* dan *punishment* berfungsi untuk memperbaiki produktivitas karyawan agar lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Reward* dan *Punishment* pada karyawan *O-ranger* dengan judul “ **REWARD AND PUNISHMENT ANALYSIS ON O-RANGER MOBILE PT. POS INDONESIA SURABAYA 60000** “

KAJIAN PUSTAKA

a. Reward

Menurut Sabartiningih (2018) *reward* merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengajarkan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tertentu dan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu hal yang lainnya serta lebih baik prosesnya sehingga seseorang tersebut mampu mencapai keberhasilan dari suatu hal yang ia kerjakan. Indikator *reward* menurut sunarto dkk., (2017) yaitu gaji, bonus dan insentif, tunjangan, kesejahteraan, pengembangan, karir, penghargaan psikologis dan sosial. *Reward* adalah suatu bentuk perlakuan positif subjek. *Reward* atau penghargaan merupakan respon terhadap suatu tingkah laku yang mendapat

peningkatan yang kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

b. Punishment

Menurut Abu dan Supriyono (2013) *punishment* merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Ada beberapa Indikator *punishment* menurut Rivai (2014:450) yaitu

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan/Pemutusan hubungan kerja

Punishment adalah sebuah hukuman yang diberikan ke seseorang setelah melakukan suatu perilaku negatif yang bertujuan memperbaiki perilaku tersebut. *Punishment* merupakan suatu cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Sejalan dengan Kompri (2016:291) *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi.

METODE PENELITIAN

1. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, untuk memperoleh data di lapangan yang dijadikan objek atau latar penelitian. Menurut Sugiyono (2016:9) Kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang ilmiah, (sebagai lawannya yaitu eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *field research* (penelitian lapangan) dengan mengecek langsung ke lapangan guna mendapatkan data dari *o-ranger* secara langsung. Peneliti melihat dan mengecek secara langsung data sebelum adanya *reward* dan *punishment* dengan data setelah adanya *reward* dan *punishment* dalam bentuk soft file dan lisan. Bentuk penelitian yang bertujuan mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota dan kenyataan sekitar. Metode *field research* digunakan ketika metode survai / eksperimen dirasakan tidak praktis / ketika lapangan penelitian masih terbentang dengan demikian luasnya.

3. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*, *Purposive sampling* sendiri merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016:85). informan ditetapkan sengaja oleh peneliti. *Purposive sampling* merupakan siapa yang akan di ambil sebagai anggota sampel di serahkan pada pertimbangan pengumpul data yang berdasarkan atas pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti menyusun catatan lapangan dan melaporkan temuan dalam sajian artikel penelitian.

4. Teknik Pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Field Research* (penelitian lapangan) sendiri merupakan sebuah metode penelitian yang secara langsung ke lapangan guna mendapatkan data nyata yang ada dilapangan, baik faktor - faktor, gejala – gejala, fenomena – fenomena yang ada dilapangan tetapi hanya menjelaskan secara dasar – dasarnya saja. Maka peneliti menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut Yusuf (2014) Wawancara (*interview*) yaitu suatu kejadian / suatu proses interaksi antara pewawancara (*interview*) dan sumber informasi / orang yang diwawancarai (*interview*) melalui komunikasi / secara langsung.

Wawancara memiliki tujuan mencatat opini, perasaan, emosi, dan hal lainnya yang berkaitan dengan individu yang ada dalam lingkup perusahaan. Dengan dilakukannya *interview* peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga peneliti dapat memahami klarifikasi-klarifikasi hal yang tidak di ketahui. Adapun dalam penelitian kualitatif dikenal dengan berbagai model wawancara sebagai berikut :

1. Wawancara umum

Wawancara umum mengharuskan pewawancara menyusun kerangka atau garis besar pokok pembicaraan dalam bentuk wawancara.

2. Wawancara mendalam

Wawancara mendalam disampaikan secara spontanitas / tidak direncanakan sebelumnya, biasanya baik dari pihak pewawancara ataupun yang diwawancarai memiliki hubungan dalam suasana yang biasa, sehingga pembicaraan seperti sehari-hari / tidak formal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan

Penelitian ini mendeskripsikan hasil dari penelitian di PT. Pos Indonesia Surabaya 60000. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *reward* dan *punishment* pada *o-ranger* mobile PT. Pos Indonesia Surabaya 60000. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan sifat deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti akan menjabarkan secara sederhana mengenai permasalahan yang ada di lapangan dengan menggunakan pendekatan *Field Research* (penelitian lapangan) guna mendapatkan data secara akurat dari perusahaan.

Hasil penelitian tersebut di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari Ludfi Ferry Wijaya (2021) dengan judul “Sistem *Reward* Dan *Punishment* Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Dan di dukung oleh data dari perusahaan berupa *soft file* pertumbuhan pendapatan *o-ranger* PT. Pos Indonesia Surabaya 60000



Gambar 1.1 Pertumbuhan Pendapatan O-Ranger 2022

bisa kita lihat pada gambar 1.1 membuktikan bahwa pertumbuhan pendapatan *o-ranger* sebelum dan sesudah adanya *reward* dan *punishment* pada karyawan *o-ranger* mobile PT. Pos Indonesia Surabaya 60000. Bulan Juni – Juli belum di terapkan pemberian *reward* namun hanya pemberian *punishment* dan kurang efektif karena masih mengalami -19%, sedangkan pada bulan Agustus – September mulai di terapkan *reward* dan *punishment* bisa kita lihat mengalami kenaikan yang sangat signifikan hingga berada di angka 46%. perbandingan selama dua bulan sebelum dan sesudah adanya *reward* dan *punishment* diatas bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan *o-ranger* hingga angka 10%. Namun pada bulan Agustus dan September perusahaan hanya memberikan *reward* ke karyawan yang memiliki prosentase perolehan tertinggi saja, seperti yang peneliti jelaskan. Hal ini dilakukan guna meningkatkan semangat kerja para karyawan yang belum mencapai target seperti karyawan yang mendapat *reward*, sehingga produktivitas mereka akan semakin meningkat di bulan yang akan datang.

2. Hasil

Dengan hasil penelitian ini Manajer menjalankan *reward* dan *punishment* karena akan mempengaruhi perkembangan karyawan. Pemberian *reward* ini dilakukan jika karyawan mengalami pertumbuhan terhadap pendapatan di setiap bulannya. Sedangkan untuk *punishment* dilakukan jika karyawan *o-ranger* tidak melakukan setoran tarif selama 3 hari maka akan ada peringatan jika masih terus dilakukan maka akun tersebut akan di berhentikan sementara. Punishment ini bertujuan untuk menertibkan setoran tarif *o-ranger* setiap harinnya agar tidak terjadi masalah berkelanjutan. Bentuk – bentuk *reward* dan *punishment* bermacam – macam sesuai dengan teori Soejono dalam Kompri (2016:302).

Menurut Indrakusuma (Rosyid, et al., 2019:86), secara garis besar *punishment* dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:

a. *Punishment preventif*

Adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran, dalam arti lain, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan.

b. *Punishment represif*

Adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Hal–hal yang termasuk dalam *punishment represif* adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Punishment yang di terapkan oleh manajer berdasarkan alasannya yaitu menggunakan bentuk hukuman *preventif*.

Dari hasil wawancara mendalam dengan supervisor pertanyaan “Bagaimana untuk kesejahteraan karyawan o-ranger?” jawaban “Karyawan o-ranger hanya mendapatkan kartu BPJS ketenagakerjaan untuk menghindari kecelakaan kerja dll.” Hasil penelitian yang dilengkapi dengan penelitian lapangan maka telah di paparkan deskripsi temuan hasil penelitian yang berkaitan dengan *reward* dan *Punishment* pada *o-ranger* PT. Pos Indonesia Surabaya 60000. Pemberian *reward* berupa kesejahteraan berdampak kepada perkembangan karyawan *o-ranger* jika dilakukan

dengan baik dan sesuai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricky Septiadi (2020) dengan judul penelitian “ Analisis Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjar Baru.”

Dari hasil wawancara mendalam dengan koordinasi lapangan pertanyaan “Bagaimana saran untuk kompensasi yang di berikan kepada karyawan *o-ranger*?” jawaban “kedepannya mungkin akan ditambahkan *reward* lainnya agar pendapatan terus membaik.” Hasil penelitian yang di lengkapi dengan penelitian lapangan maka telah di paparkan deskripsi hasil temuan yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment*. Bahwa pemberian *reward* dan *punishment* akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan Alviera Mayasista Widianingtya (2019) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)”.

Dari hasil wawancara mendalam dengan karyawan *o-ranger* 1 dan Karyawan *o-ranger* 2 pertanyaan pertama “Bagaimana Sistem penerapan *reward* dan *punishment* yang di lakukan oleh perusahaan?” jawaban “Penerapan *reward* dan *punishment* yang di lakukan selama ini cukup baik mas, sehingga membuat saya semangat mengejar target dan takut untuk melakukan kesalahan.” Pertanyaan kedua “ Bagaimana untuk sistem pemberian gaji atau insentif kepada karyawan *o-ranger*?” jawaban “Di *o-ranger* ini tidak ada namanya gaji pokok, karena statusnya kemitraan. Jadi untuk gaji itu di ambil 10% dari setoran kita setiap bulan.” Hasil dari penelitian yang di lengkapi dengan penelitian lapangan maka telah di paparkan deskripsi hasil yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment*. Bahwa penerapan *reward* dan *punishment* bisa meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai target. Jika target tercapai maka bisa memberikan pendapatan gaji yang mereka harapkan. Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Haryo Wibisono dan Al Kadri Kusaleandra Siharis, S.E., M.M (2022) dengan judul “Analisis *Reward* dan

Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang).

Dari hasil wawancara mendalam tidak terstruktur kepada 4 informan. Informan pertama Korlap (Kordinasi Lapangan), informan kedua SPV, informan ketiga karyawan yang mendapatkan *reward*, informan keempat karyawan *o-ranger* senior. dari semua informan tersebut menyatakan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* sangat efektif untuk di terapkan. Karena bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan *o-ranger* di setiap bulannya. Dikemukakan oleh Setya (2018) bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

In- forma n	Pertanyaan	Hasil
Super- visor (SPV)	<ol style="list-style-type: none"> Assal- amualaikum , perkenal- kan nama saya Mu- chamad Hasyim, saya dari Universitas Muham- madiyah Gresik Bisa berkenalan dengan bapak siapa dan bagian bapak apa ? Mohon izin bertanya mengenai gaji bonus dan instensif pak, bagaimana penerapan hal tersebut ke para kar- yawan <i>O- ranger</i> se- tahu bapak 	<ol style="list-style-type: none"> Walaikumsal- am mas, salam kenal saya mister x selaku SPV dari PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Sura- baya (KCU) 60000 Bonus dan in- sentif itu kita bayarkan kepada <i>o- ranger</i> selama <i>pick up</i> per- hari nanti kita akumulasikan di akhir bulan kemudian kita ambil 10% dari hasil ter- sebut untuk gaji atau in- sentif mereka. <i>Reward</i> itu di itung dari bu- lan sebe- lumnya di

	<p>terutama bo- nus dan in- tensif</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Bagaimana upaya pe- rusahaan da- lam mem- berikan <i>re- ward</i> untuk <i>O-ranger</i> yang men- capai target 4. Bagaimana cara perus- ahaan dalam memberikan <i>punishment</i>, terutama ke karyawan <i>O-ranger</i> 5. Apakah di perusahaan ini ada ja- minan kese- jahteraan, kalau ada itu berupa apa ? 	<p>bandingkan dengan bulan selanjutnya. Mereka yang mengalami kenaikan atau melebihi tar- get akan kita saring lagi dan akan kita berikan <i>re- ward</i> berupa uang.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Untuk <i>punish- ment</i> sendiri kita ambil dari peringkat yang terbawah sesuai penda- patan yang minus atau tidak sesuai target itu nanti akan kita <i>lock user</i> nya sementara sampai yang bersangkutan itu melakukan setoran terse- but. 5. Untuk kese- jahteraan kita sudah berko- laborasi dengan BPJS Ketenagaker- jaan untuk menjamin keceelakaan kerja dan un- tuk BPJS Kesehatan kita belum ada.
Kordi- nasi lapan- gan (Kor- lap)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pendapat anda tentang <i>reward</i> yang diterapkan pada karya- wan <i>O-</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sangat mendukung <i>reward</i> yang di terapkan, karena sangat membantu untuk

	<p><i>Ranger Mobile</i> ?</p> <p>2. Bagaimana menurut anda tentang <i>punishment</i> yang diterapkan pada karyawan <i>O-ranger Mobile</i> ?</p> <p>3. Apakah ada saran untuk kedepannya terkait kompensasi yang akan di terapkan pada karyawan <i>O-ranger Mobile</i> ?</p>	<p>meningkatkan pendapatan teman-teman <i>o-ranger</i> selama dua bulan ini.</p> <p>2. <i>Punishment</i> ada karena untuk menertibkan mereka, karena kalau tidak ada <i>punishment</i> mereka akan loss dan seenaknya sendiri. karena sifatnya mereka di kita itu kemitraan jadi harus ada pengikatan lewat <i>punishment</i> tersebut. Selama ini kita cuma pakai peringatan saja belum sampai yang serius.</p> <p>3. Strategi kedepannya pasti ada untuk penambahan <i>reward</i> atau jam serta diskon dari perusahaan, setiap tahun setiap bulan kita pasti harus ada strategi pemasaran untuk meningkatkan pendapatan.</p>
--	---	---

Karyawan <i>O-ranger</i> 1	<p>1. Bagaimana pendapat anda tentang <i>reward</i> yang diterapkan pada karyawan <i>O-Ranger Mobile</i> ?</p> <p>2. Bagaimana menurut anda tentang <i>punishment</i> yang diterapkan pada karyawan <i>O-ranger Mobile</i> ?</p> <p>3. Apakah ada saran untuk kedepannya terkait kompensasi yang akan di terapkan pada karyawan <i>O-ranger Mobile</i> ?</p>	<p>1. Menurut saya, <i>reward</i> yang selama ini di terapkan cukup baik mas, membuat saya semangat untuk meningkatkan pendapatan saya kedepannya .</p> <p>2. Untuk <i>punishment</i> sendiri menurut saya, yang di tetapkan selama ini sangat membantu untuk mengkondisikan teman – teman <i>o-ranger</i> agar tidak melakukan pelanggaran lagi.</p> <p>3. Untuk kedepannya mungkin <i>reward</i> yang di berikan lebih banyak lagi dan lebih bervariasi lagi. Seperti, uang bensin dll.</p>
Karyawan <i>O-ranger</i> 2	<p>1. Assalamualaikum , perkenalkan nama saya Muchamad Hasyim,</p>	<p>1. Waalaikum salam kenal saya mister x selaku <i>O-Ranger Pick Up</i> dari PT.</p>

	<p>saya dari Universitas Muhammadiyah Gresik..Bisa berkenalan dengan bapak siapa dan bagian bapak apa ?</p> <p>2. Mohon izin bertanya mengenai gaji bonus dan instensif pak, bagaimana penerapan hal tersebut ke para karyawan <i>O-ranger</i> se-tahu bapak terutama bo-nus dan in-tensif</p> <p>3. Bagaiaman upaya pe-rusahaan da-lam mem-berikan <i>re-ward</i> untuk <i>O-ranger</i> yang men-capai target</p> <p>4. Bagaimana cara perus-ahaan dalam memberikan <i>punishment</i>, terutama ke karyawan <i>O-ranger</i></p> <p>5. Apakah di perusahaan ini ada ja-minan kese-jahteraan, kalau ada itu berupa apa ?</p>	<p>Pos Indone-sia Kantor Cabang Sura-baya (KCU) 60000</p> <p>2. Di <i>o-ranger</i> ini tidak ada namanya gaji pokok, ka-rena di <i>o-ranger</i> ini sta-tusnya kemitraan. Jadi adanya imbal jasa yaitu dengan jumlah 10% dari pendapa-tan di akhir bulan.</p> <p>3. <i>Reward</i> yang di berikan oleh kantor pos itu ada minmal om-set per bulan mas, kalau semisal men-capai mini-mal om-setnya <i>o-ranger</i> terse-but mendapat reward berupa uang.</p> <p>4. <i>Punishment</i> itu muncul ketika me-mang si <i>o-ranger</i> nya kerjanya melakukan kesalahan yang tidak bisa di tolerir seperti krimi-nal akan dil-akukan PHK, sedangkan kalau bukan kriminal itu nanti <i>punish-ment</i> yang dilakukan seperti</p>
--	---	---

		<p>melakukan penutupan akun <i>o-ranger</i> tersebut sehingga tidak bisa melakukan <i>entry</i> an data.</p> <p>5. Kalau kese-jahteraan disini itu hanya ada BPJS Ketenagaker-jaan mas, ka-lau untuk BPJS Kesehatan tidak ada.</p>
--	--	--

3. Penarikan / Verifikasi Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ke informan bahwa *reward* dan *punishment* sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *o-ranger*. Sehingga adanya *reward* dan *punishment* bisa membuat karyawan semakin bersemangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Menurut Sabartiningsih (2018) *reward* ialah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tertentu dan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu hal yang lainnya serta lebih baik prosesnya sehingga seseorang tersebut mampu mencapai keberhasilan dari suatu hal yang ia kerjakan. Menurut Mangkunegara (2000) dalam Dedi (2017:2) *Punishment* ialah sanksi atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar.

KESIMPULAN

Pemberian *Reward* dan *punishment* merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena *reward* sendiri merupakan bonus bagi karyawan yang berprestasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Sedangkan pemberian *punishment* (hukuman) ke karyawan

agar memperbaiki produktivitas kerjanya supaya lebih baik dari sebelumnya. Dan dapat mencapai hasil yang maksimal. Kedua hal tersebut dilakukan oleh perusahaan guna memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Jika produktivitas meningkat maka perusahaan akan tercapai targetnya. Dan perusahaan tersebut bisa mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- A. Muri Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Astuti, W.S, Herman S dan Susenohadi P. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Manajemen*
- Ernata, Yusvidha. 2017. Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN Ngaringan 05 Kecamatan Gandusari. Blitar: *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Sekolah Dasar*, Vol. 5, No. 2, Hal. 781-790
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Indrakusuma, Amier Daien. 2019. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Onsardi, O. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variable Intervening Kepuasan Kerja*. *Center For Open Science*.
- Rizkita, Karina, Bagus Rachmad Saputra. 2020. *Bentuk Penguatan Pendidikan Karakter Pada Peserta Didik Dengan Penerapan Reward dan Punishment*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Malang: Vol 20. No. 2
- Rivai, Vertizhal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Edisi 6, 16956
- Sabartiningsih, Mila, Jajang Aisyul Muzzaki, Durtam. 2018. *Implementasi Pemberian Reward dan Punishment dalam Membentuk Karakter Disiplin Anak Usia*. *Jurnal Pendidikan Anak* Vol. 4, No. 1
- Samsuni. 2017. Sumber Daya Manusia, *Jurnal Al-Falah*, Vol. 17, No. 31
- Supriyono. 2013. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rinneka Cipta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sunarto. 2018. *Analisis Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Xiaomi Redmi 3S*. Vol. 5, No. 1
- Siregar, Suryalena. 2017. *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pangaraian*
- Septiadi, Riky. 2020. *Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru* Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Wijaya, Ludfi Ferry. 2021. *Sistem Reward dan Punishment Sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Journal MISSY*. Vol. 2, No. 2
- Wibisono, Haryo dan Al Kadri Kusalendra Siharis, S.E., M.M. 2022. *Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Purnama Adiguna Sentosa Magelang)*. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. X
- Widianingtya, Lviera Mayasista. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muchammad Hasyim lahir di kota Gresik, Jawa Timur pada tanggal 30 maret 2001. Penulis anak pertama dari empat bersaudara, alamat tempat tinggal JL. DR Wahidin SH. Gang 24f Randuagung, Kebomas, Gresik. Nomor penulis 081332038764. Pengalaman saya pernah menjuarai lomba marching band tingkat Nasional dan juga pernah mengikuti lomba olimpiade akuntansi mewakili SMA saya yaitu SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Dan saya sekarang sedang menempuh sekolah di Universitas Muhammadiyah Gresik jurusan Manajemen angkatan 2019.