

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA**

Ardansyah¹, Bielsa Diva Sena², David Raynaltha³, Calvin Fariza S.⁴,
Fathan Leza Ferdinand T.⁵, Hamim Sidik⁶.

Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Lampung, Indonesia.

bielsadiva03@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of reward and punishment systems on improving employee work discipline at Tokito Coffee. Work discipline is a key factor in operational success, especially in the service industry that relies on punctuality and excellent service. The study employed a quantitative method with a descriptive-associative approach. Data was collected through questionnaires distributed to all 30 active employees at Tokito Coffee. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that both reward and punishment have a positive and significant effect on employee discipline, both partially and simultaneously. Rewards such as bonuses and promotions boost employee motivation and adherence to work rules. Meanwhile, fair and consistent punishments help establish behavioral boundaries and enhance responsibility. Based on these findings, it is recommended that Tokito Coffee's management continue to implement an objective and transparent system of rewards and punishments to maintain and improve employee discipline.

Keywords: *Reward, Punishment, Work Discipline, Employees.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Tokito Coffee. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan operasional, khususnya dalam sektor jasa yang mengandalkan pelayanan dan ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan aktif Tokito Coffee sebanyak 30 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan. Reward seperti bonus dan promosi meningkatkan motivasi dan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja. Di sisi lain, punishment yang diterapkan secara adil membantu membentuk batasan perilaku dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar manajemen Tokito Coffee tetap mempertahankan sistem penghargaan dan hukuman yang objektif dan konsisten untuk mendukung peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Karyawan.*

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal di sebuah organisasi. Penerapan sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) menjadi salah satu pendekatan yang sering digunakan untuk mendorong perilaku positif dan mengurangi perilaku negatif di tempat kerja. Dalam konteks ini, reward dan punishment berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi.

Reward atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, berkontribusi positif terhadap tim, atau mematuhi aturan yang ada. Penghargaan ini bisa berupa insentif finansial, pengakuan, atau promosi. Di sisi lain, punishment atau hukuman diberikan untuk menanggapi pelanggaran aturan atau standar kerja yang telah ditetapkan. Hukuman dapat berbentuk peringatan, pengurangan hak-hak karyawan, atau bahkan pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Namun, meskipun sistem reward dan punishment telah diterapkan di banyak organisasi, masih ada perdebatan mengenai efektivitas dan dampaknya terhadap disiplin kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya mengungkapkan bahwa penerapan yang tidak tepat justru dapat menurunkan semangat kerja, menciptakan ketidakpuasan, dan merusak hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis yang mendalam mengenai penerapan sistem reward dan punishment dalam konteks organisasi, guna mengetahui sejauh mana sistem ini dapat meningkatkan disiplin kerja, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin kerja di organisasi, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam implementasinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tidak peduli seberapa besar modal yang dimiliki atau canggih teknologi yang digunakan, tanpa dukungan SDM yang disiplin dan berkinerja tinggi, maka perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah bagaimana menciptakan budaya kerja yang produktif dan disiplin.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta etika kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin bukan hanya soal hadir tepat waktu, tetapi juga menyangkut tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap instruksi, serta menjaga etika dalam interaksi profesional. Menurut Hasibuan (2013), tingkat disiplin kerja sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan karyawan yang disiplin, maka produktivitas meningkat, konflik menurun, dan lingkungan kerja menjadi lebih tertata.

Namun dalam praktiknya, menciptakan kedisiplinan kerja tidaklah mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan sistem penghargaan serta sanksi yang diterapkan perusahaan. Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan disiplin kerja adalah penerapan sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Kedua hal ini merupakan bagian dari teori motivasi dan perilaku organisasi yang telah banyak diteliti dalam berbagai konteks.

Reward diberikan untuk memberikan motivasi positif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan perilaku kerja yang baik. Bentuknya bisa berupa bonus, promosi jabatan, pujian, atau fasilitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, punishment diberikan sebagai bentuk peringatan atau konsekuensi terhadap pelanggaran atau ketidakdisiplinan, seperti

keterlambatan, absen tanpa alasan, atau pelanggaran SOP. Jika diterapkan dengan tepat dan adil, kombinasi antara reward dan punishment dipercaya dapat mendorong perubahan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.

Tokito Coffee, sebagai salah satu kedai kopi yang sedang berkembang dan memiliki visi untuk menjadi brand lokal yang unggul, menyadari bahwa keberhasilan usahanya tidak hanya bergantung pada kualitas produk, tetapi juga pada kualitas dan kedisiplinan SDM-nya. Dalam lingkungan kerja yang mengandalkan pelayanan langsung kepada pelanggan, seperti di sektor F&B, kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan pelanggan dan kelangsungan operasional bisnis sehari-hari.

Sejak awal berdirinya, manajemen Tokito Coffee telah menerapkan sistem reward dan punishment sebagai salah satu strategi pengelolaan SDM. Reward diberikan kepada karyawan yang menunjukkan komitmen dan kinerja baik, sementara punishment diterapkan kepada mereka yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun, belum banyak kajian atau evaluasi akademik yang dilakukan untuk menilai apakah sistem ini benar-benar efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian ini guna menganalisis sejauh mana sistem reward dan punishment berperan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di Tokito Coffee. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara akademik, tetapi juga dapat menjadi masukan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi SDM yang lebih efektif dan tepat sasaran.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk memahami secara mendalam bagaimana sistem reward dan punishment diterapkan di lingkungan kerja Tokito Coffee, serta sejauh mana sistem tersebut berpengaruh terhadap perilaku disiplin karyawan. Pertama, peneliti ingin menggambarkan bagaimana bentuk penerapan reward dan punishment yang dijalankan oleh pihak manajemen, baik dari segi kebijakan, bentuk penghargaan dan sanksi, maupun proses implementasinya dalam kegiatan operasional sehari-hari. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan kerja karyawan Tokito Coffee. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek disiplin seperti kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja. Melalui pendekatan kuantitatif, peneliti akan menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara penerapan reward dan punishment dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan manajerial yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan melalui sistem penghargaan dan sanksi yang efektif.

LANDASAN TEORI

Pengertian Reward

Reward atau penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kinerja atau perilaku positif yang telah dilakukan. Menurut Rivai (2009), reward merupakan alat untuk memotivasi karyawan agar terus berkinerja baik dan loyal terhadap perusahaan. Reward dibagi menjadi dua:

- Reward Intrinsik: Berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas terhadap pekerjaan, pengakuan, atau kesempatan untuk berkembang.

- Reward Ekstrinsik: Diberikan oleh pihak luar atau organisasi, seperti bonus, gaji tambahan, promosi jabatan, atau fasilitas kerja.

Pemberian reward yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2015).

Pengertian Punishment

Punishment atau hukuman adalah bentuk tindakan atau sanksi atas perilaku menyimpang atau pelanggaran terhadap aturan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa punishment bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Jenis punishment dapat dibedakan menjadi:

- Punishment verbal: seperti teguran langsung.
- Punishment tertulis: seperti surat peringatan.
- Punishment non-verbal: seperti pengurangan insentif atau pemindahan tugas.

Punishment yang diterapkan harus adil, konsisten, dan proporsional agar tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan atau konflik (Ivancevich et al., 2011).

Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan norma kerja yang berlaku. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap seseorang dalam menghormati waktu, tanggung jawab, dan perintah atasan. Disiplin kerja yang baik berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan, antara lain:

- Keteladanan atasan
- Balas jasa yang sesuai
- Sanksi yang tegas
- Keadilan dalam organisasi
- Tingkat kesadaran karyawan

Teori yang Relevan

Beberapa teori motivasi mendasari pentingnya sistem reward dan punishment dalam organisasi:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Maslow (1943) menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Reward dapat memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, sehingga meningkatkan motivasi dan kedisiplinan.
2. Teori Penguatan Skinner (Reinforcement Theory) Skinner menjelaskan bahwa perilaku dapat dibentuk melalui penguatan positif (reward) dan penguatan negatif (punishment). Penerapan reward akan memperkuat perilaku positif, sedangkan punishment akan mengurangi perilaku negatif (Robbins & Judge, 2017).
3. Teori Harapan Vroom (Expectancy Theory) Menurut Vroom, motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh harapan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja tersebut akan diikuti dengan reward yang diinginkan.

Hubungan Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja

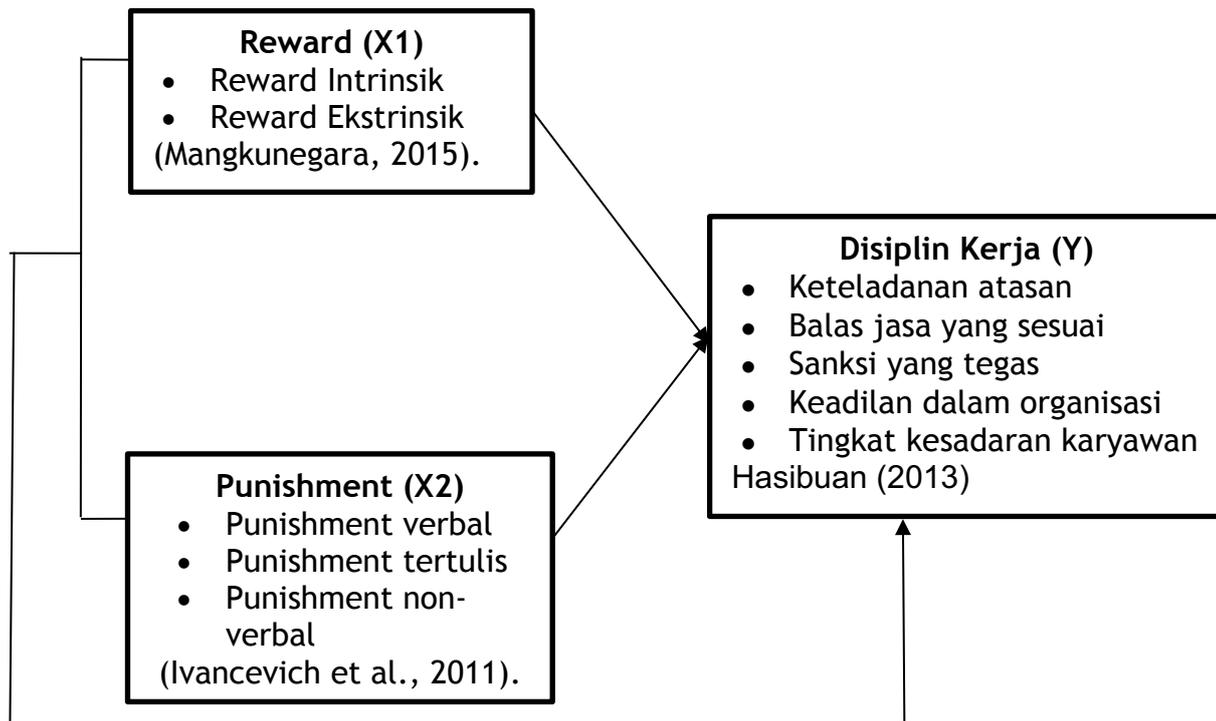
Reward dan punishment merupakan dua pendekatan utama dalam manajemen perilaku karyawan. Reward dapat menumbuhkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja. Sebaliknya, punishment berperan dalam membentuk batasan dan mengendalikan tindakan negatif. Kedua

pendekatan ini saling melengkapi dan bila diterapkan secara tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin.

Penelitian oleh Mangkunegara (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan penghargaan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Sementara itu, punishment yang diterapkan secara konsisten mampu menekan angka pelanggaran.

Dalam konteks Tokito Coffee, penerapan sistem reward seperti insentif atau pujian, serta punishment seperti teguran atau pengurangan jam kerja, menjadi bagian dari strategi manajemen untuk membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Bagan Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem reward terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem punishment terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee.
- H3: Sistem reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam proses, makna, dan pengalaman yang terkait dengan penerapan sistem reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Jenis deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual bagaimana reward dan punishment diterapkan

oleh manajemen, serta bagaimana hal tersebut berdampak terhadap perilaku disiplin karyawan di lingkungan kerja Tokito Coffee. Penelitian ini tidak berfokus pada angka atau statistik, melainkan pada pemahaman menyeluruh atas fenomena sosial yang terjadi di tempat penelitian.

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah:

- Bentuk dan implementasi sistem reward dan punishment di Tokito Coffee.
- Dampak penerapan reward dan punishment terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
- Respons, persepsi, dan pengalaman karyawan terhadap kebijakan tersebut.
- Tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan reward dan punishment.

Informan Penelitian

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam sistem reward, punishment, dan disiplin kerja.

Kriteria informan dalam penelitian ini meliputi:

- Karyawan tetap Tokito Coffee minimal telah bekerja selama 6 bulan.
- Manajer atau pimpinan yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja dan kebijakan sumber daya manusia.

Jumlah informan akan ditentukan secara bertahap hingga mencapai saturasi data (data jenuh), yaitu ketika informasi yang diperoleh sudah berulang dan tidak ada informasi baru yang muncul.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama:

- Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan informan terkait sistem reward dan punishment serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja.
- Observasi Partisipatif: Peneliti turut hadir dan mengamati aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja Tokito Coffee, termasuk perilaku disiplin karyawan, bentuk penghargaan atau sanksi yang diberikan, serta interaksi antara manajemen dan karyawan.
- Dokumentasi: Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder seperti kebijakan perusahaan, absensi karyawan, laporan pelanggaran kerja, penghargaan internal, serta notulensi rapat atau SOP yang relevan.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis tematik dengan model interaktif dari Miles dan Huberman (2014), yang mencakup tiga tahapan utama:

- Reduksi Data (Data Reduction): Menyortir, memilih, dan merangkum data mentah dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memfokuskan pada aspek yang relevan dengan tujuan penelitian.
- Penyajian Data (Data Display): Menyusun data dalam bentuk narasi, kutipan langsung, tabel tematik, atau matriks agar dapat dipahami dan dianalisis lebih lanjut.

- Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification): Menyusun temuan dan makna yang diperoleh, menarik hubungan antar tema, dan memverifikasi hasil analisis secara terus-menerus agar tetap valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diuji melalui triangulasi, yaitu:

- Triangulasi sumber: membandingkan informasi dari berbagai informan.
- Triangulasi teknik: membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- Triangulasi waktu: melakukan pengecekan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi jawaban.

Selain itu, digunakan member checking (konfirmasi ulang kepada informan) dan peer debriefing (diskusi dengan pembimbing atau rekan peneliti) untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan Tokito Coffee

Penerapan sistem reward (penghargaan) memiliki peran strategis dalam membentuk kedisiplinan kerja karyawan di lingkungan kerja Tokito Coffee. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009), reward adalah alat motivasi yang efektif untuk mendorong karyawan agar mempertahankan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Reward dapat berupa penghargaan finansial seperti bonus dan insentif, maupun penghargaan non-finansial seperti pujian, pengakuan dari pimpinan, atau peluang pengembangan karier.

Dalam praktiknya, Tokito Coffee menerapkan dua jenis reward, yakni reward ekstrinsik dan intrinsik (Mangkunegara, 2015). Reward ekstrinsik di antaranya berupa pemberian bonus bulanan bagi karyawan yang memiliki performa tinggi, promosi jabatan, dan tunjangan kehadiran. Sementara reward intrinsik diwujudkan dalam bentuk pujian langsung dari atasan, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan kecil dalam operasional harian.

Hasil wawancara dengan informan, yang terdiri dari karyawan tetap Tokito Coffee dengan masa kerja minimal 6 bulan serta manajer SDM, menunjukkan bahwa reward yang diberikan manajemen memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka sehingga lebih termotivasi untuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai SOP, dan menjaga etika kerja dalam berinteraksi dengan pelanggan.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), di mana kebutuhan akan penghargaan (esteem needs) menjadi motivasi utama ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan terdorong untuk menunjukkan perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi, termasuk disiplin kerja.

Selain itu, penguatan positif dari Skinner dalam Teori Penguatan (Reinforcement Theory) menjelaskan bahwa perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif (reward) cenderung diulang. Dalam hal ini, setiap kali karyawan mendapatkan reward atas kedisiplinannya, mereka akan terdorong untuk mengulang perilaku tersebut dalam rutinitas kerja berikutnya.

Namun, efektivitas reward juga sangat bergantung pada konsistensi dan keadilan dalam pemberiannya. Dari hasil observasi, ditemukan bahwa jika reward hanya diberikan kepada karyawan tertentu secara berulang tanpa dasar yang jelas, hal ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial dan justru menurunkan motivasi karyawan lainnya. Oleh karena itu, manajemen Tokito Coffee menekankan pentingnya transparansi dan objektivitas dalam sistem penghargaan agar semua karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama

untuk dihargai.

Sebagai tambahan, reward juga meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai menunjukkan sikap yang lebih loyal dan bertanggung jawab. Mereka menjadi lebih peduli terhadap hasil kerjanya dan menjaga reputasi kedai kopi sebagai tempat dengan pelayanan terbaik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem reward terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem reward terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee.

Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Tokito Coffee

Sistem punishment (hukuman) juga memegang peran penting dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja di Tokito Coffee. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2017), punishment digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan. Dalam praktik organisasi, punishment yang adil dan konsisten dapat membentuk batasan perilaku serta memberikan efek jera kepada pelanggar aturan.

Tokito Coffee menerapkan tiga bentuk punishment sesuai teori Ivancevich et al. (2011), yaitu:

1. Punishment verbal, seperti teguran langsung dari atasan kepada karyawan yang terlambat atau abai terhadap tanggung jawab.
2. Punishment tertulis, seperti pemberian surat peringatan resmi setelah pelanggaran dilakukan lebih dari satu kali.
3. Punishment non-verbal, seperti pengurangan insentif, pengurangan jam kerja, atau pemindahan tugas.

Informan penelitian mengungkapkan bahwa punishment yang diberikan manajemen dinilai cukup adil dan tidak bersifat subjektif. Setiap bentuk pelanggaran dicatat secara administratif dan disesuaikan dengan tingkat kesalahannya. Misalnya, keterlambatan yang bersifat insidental biasanya hanya diberikan teguran lisan, namun keterlambatan yang berulang akan diikuti oleh surat peringatan atau pengurangan hak tertentu.

Karyawan yang telah menerima punishment mengaku menjadi lebih berhati-hati dan berusaha memperbaiki kinerjanya. Mereka merasa punishment yang diterapkan tidak bertujuan untuk menjatuhkan, tetapi justru menjadi pengingat untuk bertanggung jawab dan memperbaiki diri. Hal ini membuktikan bahwa punishment yang dilakukan secara komunikatif dan membangun, justru dapat meningkatkan disiplin tanpa menimbulkan resistensi.

Penerapan punishment di Tokito Coffee juga didasarkan pada prinsip keadilan organisasi (Hasibuan, 2013). Dalam setiap keputusan pemberian sanksi, manajer selalu memastikan bahwa tindakan tersebut didukung oleh bukti nyata dan telah melalui proses klarifikasi terlebih dahulu. Pendekatan ini bertujuan untuk mencegah kesalahpahaman dan menjaga hubungan kerja yang sehat antara manajemen dan karyawan.

Dari hasil observasi, punishment juga mendorong terciptanya budaya disiplin kolektif. Karyawan menjadi lebih saling mengingatkan satu sama lain agar tidak melakukan pelanggaran. Budaya seperti ini menjadi aset penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem punishment terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee. Ketegasan dan keadilan dalam pemberian sanksi menjadi kunci utama keberhasilannya.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem punishment terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee.

Pengaruh Reward dan Punishment secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Tokito Coffee

Reward dan punishment merupakan dua pendekatan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang disiplin. Bila reward berfungsi sebagai penguatan terhadap perilaku positif, maka punishment bertindak sebagai pengontrol terhadap perilaku negatif. Dalam konteks ini, penerapan kedua sistem secara simultan memberikan efek yang lebih efektif daripada jika diterapkan secara parsial.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pemberian reward yang adil dan punishment yang konsisten menciptakan keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Tokito Coffee. Karyawan memiliki insentif untuk meningkatkan performa karena adanya penghargaan, sekaligus menyadari bahwa setiap pelanggaran akan berdampak pada hak dan tanggung jawab mereka.

Menurut Teori Harapan Vroom (1964), motivasi kerja dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan diikuti oleh reward yang diinginkan. Bila tidak ada reward, maka harapan tersebut akan turun. Sebaliknya, bila tidak ada punishment atas pelanggaran, maka karyawan cenderung meremehkan aturan.

Dari wawancara dengan manajer SDM Tokito Coffee, diketahui bahwa strategi yang paling efektif adalah menciptakan keseimbangan antara reward dan punishment. Sebagai contoh, ketika ada karyawan yang sebelumnya terkena punishment karena keterlambatan, namun berhasil memperbaiki diri dan menunjukkan komitmen, maka ia berhak mendapatkan reward dalam bentuk pujian atau tambahan jam kerja produktif. Pendekatan seperti ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada sanksi, tetapi juga pada pemberdayaan.

Karyawan menyambut baik sistem yang seimbang ini. Mereka merasa dihargai ketika berprestasi, namun juga menyadari bahwa mereka tidak bisa bertindak semaunya tanpa konsekuensi. Keseimbangan ini membentuk pola pikir yang bertanggung jawab, serta menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa kedisiplinan adalah kewajiban bersama.

Dari sisi budaya organisasi, penerapan reward dan punishment secara simultan berkontribusi pada terbentuknya etos kerja yang sehat. Karyawan menjadi lebih disiplin, bukan semata karena takut dihukum, tetapi karena mereka menyadari adanya sistem penghargaan yang mendukung pertumbuhan mereka di dalam organisasi.

Secara umum, reward menciptakan motivasi intrinsik dan eksternal, sedangkan punishment memperkuat batasan dan tanggung jawab. Kombinasi keduanya yang dilakukan secara objektif, transparan, dan konsisten akan meningkatkan disiplin kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat hipotesis bahwa sistem reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan Tokito Coffee. Strategi manajemen yang memadukan keduanya secara tepat akan membentuk budaya kerja yang produktif, etis, dan berkelanjutan.

H3: Sistem reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Tokito Coffee.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward dan punishment memiliki peran penting dan signifikan dalam membentuk serta meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di Tokito Coffee. Penerapan reward, baik yang bersifat intrinsik seperti pujian dan pengakuan, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti bonus dan promosi jabatan, terbukti mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, datang tepat waktu, serta mematuhi

aturan dan prosedur kerja. Di sisi lain, punishment yang diberikan secara bertahap dan proporsional, seperti teguran lisan, surat peringatan, hingga pengurangan hak, menjadi alat korektif yang efektif untuk mencegah dan mengatasi perilaku menyimpang. Karyawan mengakui bahwa keberadaan sistem sanksi membuat mereka lebih sadar akan tanggung jawab dan pentingnya disiplin. Ketika reward dan punishment diterapkan secara bersamaan dengan prinsip keadilan dan transparansi, keduanya saling melengkapi dan menciptakan iklim kerja yang sehat, tertib, dan profesional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem reward dan punishment secara simultan mampu menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada kedisiplinan, yang sangat dibutuhkan dalam industri jasa seperti kedai kopi yang mengandalkan pelayanan langsung kepada pelanggan.

Saran

Manajemen Tokito Coffee disarankan untuk terus menjaga konsistensi, keadilan, dan transparansi dalam penerapan reward dan punishment agar tetap efektif. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sistem ini perlu dilakukan dengan melibatkan masukan dari karyawan untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada tetap relevan, adaptif terhadap perubahan, dan mampu membangun semangat kerja yang positif dan disiplin secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Free Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.