

ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DENGAN BANTUAN *WEB* SISTEM PENILAIAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MASEMA

Stevianus Arief¹, Yusuf Setyadi², Joko Suhariyanto³
evanslie7@gmail.com¹, yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id²,
jokosuhariyanto@lecturer.unsia.ac.id³
 Universitas Siber Asia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan bantuan web sistem penilaian Masema. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan logika *fuzzy*, yaitu sebuah metode yang dapat mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan fungsi keanggotaan, inferensi *fuzzy* dan defuzzifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai akhir kinerja karyawan memiliki kinerja yang cukup, yaitu 0,25. Jika nilai akhir kinerja karyawan menggunakan web sistem penilaian karyawan, maka kinerjanya akan meningkat menjadi 0,375. Peningkatan kinerja ini sebesar 0,125. *Reward* memiliki pengaruh positif, yaitu semakin tinggi *reward* yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. *Punishment* memiliki pengaruh negatif, yaitu semakin tinggi *punishment* yang diberikan, semakin rendah pula kinerja karyawan. *Web* sistem penilaian karyawan berperan sebagai alat bantu yang dapat memudahkan proses pemberian *reward* dan *punishment*, serta memberikan informasi yang akurat, objektif dan aktual tentang kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan Masema untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan *reward* dan *punishment* yang tepat, adil dan konsisten.

Kata Kunci: Penghargaan dan hukuman, kinerja karyawan, web sistem penilaian dengan logika *fuzzy*.

Abstract

This study aims analyze the effect of reward and punishment on employee performance with the help of web employee appraisal system at masema company. This study uses qualitative research method with interview, observation and documention tehniques. The data obtainted from this study are then processed and analyzed using fuzzy logic., which is a method that can transform qualitative data into quantitative data using membership function, fuzzy inference, and defuzzification. The results of this sudy show that reward and punishment have a significant effectvon employee performanc. Employees' final performance is considered as "sufficient" if it is 0,25. If the employee's final performance uses the web system of employee assessment, then their performance will increase to 0,375. The performance improvement is 0,125. Reward has a positive effect, which means that the higher the reward given, the higher the employee performance. Punishment has a negative effect, which means that the higher the reward given, the higher the employee performance. Punishment has a negative effect, which means that the higher the reward given, the higher the employee performance. Punishment has a negative effect, which means that the higher the reward given, the higher the employee performance. Punishment has a negative effect, which means that the higher the punishment given, the lower the employee performance. Web employee appraisal system acts as a tool that can facilitate the process of giving reward and punishment, as well as providing accurate, objective, and actual information about employee performance. This study is expected to provide benefits for Masema company to improve employee performance by giving reward and punishment that are appropriate, fair, and consistent.

Keywords: Reward and punishment, employee performance, web assessment system with fuzzy logic.

1. PENDAHULUAN

Masalah kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, sikap, dan komitmen karyawan. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* dan *punishment*.

Reward dan *Punishment* adalah dua bentuk insentif yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka. *Reward* adalah segala bentuk penghargaan, pengakuan, atau pemberian yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang baik atau melebihi standar yang ditetapkan (Mangkunegara, 2017). *Punishment* adalah segala bentuk hukuman, teguran, atau penurunan yang diberikan kepada karyawan sebagai sanksi atas kinerja yang buruk atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan (Mangkunegara, 2017).

Reward dan *punishment* bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. *Reward* diharapkan dapat memberikan efek positif bagi karyawan, yaitu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas kerja. *Punishment* diharapkan dapat memberikan efek negatif bagi karyawan, yaitu menurunkan ketidakpuasan, perilaku menyimpang, dan pergantian. Namun, *reward* dan *punishment* tidak selalu memberikan efek yang diharapkan. *Reward* dan *punishment* dapat memberikan efek yang berbeda bagi setiap karyawan, tergantung pada persepsi, preferensi, dan kondisi karyawan tersebut. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* harus diberikan secara tepat, adil, dan konsisten agar dapat memberikan dampak yang optimal bagi kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk memberikan *reward* dan *punishment* secara tepat, adil dan konsisten adalah menggunakan *web* sistem penilaian karyawan. *Web* sistem penilaian karyawan adalah sistem berbasis *web* yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dan memberikan umpan balik tentang kinerja karyawan secara online (Sugiyono, 2018). *Web* sistem penilaian karyawan memiliki beberapa kelebihan, antara lain : memudahkan proses penilaian karyawan, menghemat waktu dan biaya, meningkatkan akurasi dan objektivitas data, memfasilitasi komunikasi dan interaksi antara karyawan dan atasan, serta memberikan informasi yang relevan dan aktual tentang kinerja karyawan.

Perusahaan Masema adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa yang menerapkan *web* sistem penilaian karyawan sebagai salah satu alat memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan. Perusahaan Masema berdiri sejak tahun 2010 dan memiliki sekitar 120 karyawan yang tersebar di beberapa cabang di Indonesia. Perusahaan Masema memiliki visi menjadi perusahaan yang terdepan dan terpercaya dalam memberikan solusi bisnis yang inovatif dan berkualitas. Perusahaan Masema juga memiliki misi memberikan pelayanan yang profesional, menjaga hubungan baik dengan pelanggan, mitra dan karyawan serta berkontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan Masema adalah rendahnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, antara lain: rendahnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi, keterlambatan dan keluhan karyawan, serta rendahnya kepuasan pelanggan. Permasalahan ini diduga disebabkan oleh kurangnya pengaruh *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan Masema melalui *web* sistem penilaian karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Masema.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (2014: 4), Pendekatan kualitatif adalah suatu cara penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau manusia. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengeksplorasi dan memahami pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan bantuan *web* sistem penelitian karyawan pada perusahaan Masema. Peneliti juga ingin mengetahui persepsi, pengalaman dan harapan karyawan terkait dengan *reward*, *punishment*, *web* sistem penilaian karyawan dan kinerja mereka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber data yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan penerima reward adalah seluruh karyawan Masema dengan jumlah sampel data sebanyak 9 karyawan. Adapaun tabel spesifikasi datanya sebagai berikut.

Tabel 1 Spesifikasi Data Karyawan

Kode	Nama Karyawan	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kehadiran	Tanggung Jawab	Kedisiplinan
A1	Budi	1	70	1	70	1
A2	Pepen	4	80	2	80	2
A3	Dedi Purwoko	4	80	3	80	3
A4	Muksin	5	90	1	90	1
A5	Eko	1,5	70	1	70	1
A6	Muji	3,5	80	2	80	2
A7	Atmodjo	3	90	3	90	3
A8	Nanang	3	70	3	70	3
A9	Dadan	3	80	1	80	1

Proses pengumpulan data di lakukan di Masema karena data yang diperlukan berupa data karyawan yaitu Kualitas kerja karyawan, kedisiplinan, kehadiran, dan tanggung jawab. Berikut ini merupakan kerangka sistem informasi yang akan diterapkan dalam penelitian ini, seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Program Pengumpulan Data

Input	Proses	Output
Data Karyawan	Perhitungan bobot nilai pada masing- masing kriteria	Hasil dari Penerima Reward
Kriteria	Perhitungan data karyawan untuk dapat menentukan penerima reward dengan metode fuzzy tsukamoto	
C1: Kualitas Kerja		
C2: Kuantitas Kerja		
C3: Kedisiplinan		
C4: Kehadiran		
C5: Tanggung Jawab		

Penerapan Metode *Fuzzy Tsukomoto* untuk Menentukan Keputusan

Dalam Penelitian ini terdapat 5 variabel input yang terdiri dari Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kedisiplinan, Kehadiran, Tanggung Jawab sedangkan variable output yaitu Reward. Pada 5 variabel input memiliki 3 nilai linguistik yaitu rendah, sedang, tinggi. Sedangkan pada variable output reward memiliki 2 nilai linguistik yaitu menerima dan tidak menerima. Berdasarkan unit penalaran yang terdapat pada inferensi fuzzy, maka terbentuk aturan- aturan yang terdapat pada table aturan. Berikut merupakan tahapan perhitungan metode fuzzy tsukamoto untuk sistem penunjang keputusan, yaitu:

- a. Pembobotan ini ialah pembobotan tiap-tiap kriteria. Pembobotan ini ialah pembobotan atas suatu kriteria.

Tabel 3 Kriteria dan Keterangan

Kriteria	Keterangan
C1	Kualitas kerja karyawan masema
C2	Kuantitas kerja karyawan masema
C3	Kehadiran karyawan masema
C4	Tanggung jawab karyawan Masema
C5	Kedisiplinan kerja karyawan Masema

Tabel 4 Kriteria dan Bobot

Kriteria	Bobot		
C1	1	3	5
C2	70	80	90
C3	1	3	5
C4	70	80	90
C5	1	3	5

Tabel 5 Kriteria, Bobot dan Keterangan

Kriteria	Bobot	Keterangan
C1	5	Tinggi
	3	Sedang
	1	Rendah
C2	90	Tinggi
	80	Sedang
	70	Rendah
C3	5	Tinggi
	3	Sedang
	1	Rendah
C4	90	Tinggi
	80	Sedang
	70	Rendah
	5	Tinggi

C5	3	Sedang
	1	Rendah

- b. Tabel pertama (pembobotan alternatif terhadap kriteria) ubah ke dalam bentuk matriks.

Tabel 6 Isi Matriks

Sampel	C1	C2	C3	C4	C5
A1	1	70	1	70	1
A2	4	80	2	80	2
A3	4	80	3	80	3
A4	5	90	1	90	1
A5	1,5	70	1	70	1
A6	3,5	80	2	80	2
A7	3	90	3	90	3
A8	3	70	3	70	3
A9	3	80	1	80	1

Keterangan:

C1 = Kualitas Kerja

C2 = Kuantitas Kerja

C3 = Kehadiran

C4 = Tanggung Jawab

C5 = Kedisiplinan

A1 = Alternatif 1/Karyawan 1

A2 = Alternatif 2/Karyawan 2

A3 = Alternatif 3/Karyawan 3

A4 = Alternatif 4/Karyawan 4

A5 = Alternatif 5/Karyawan 5

A6 = Alternatif 6/Karyawan 6

A7 = Alternatif 7/Karyawan 7

A8 = Alternatif 8/Karyawan 8

A9 = Alternatif 9/Karyawan 9

Perhitungan dengan Metode Fuzzy

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditentukan aturan *fuzzy* sebagai berikut:

Reward rendah → kinerja kurang

Reward sedang → kinerja cukup

Reward tinggi → kinerja baik

Punishment rendah → kinerja cukup

Punishment sedang → kinerja kurang

Punishment tinggi → kinerja buruk

Web sistem penilaian karyawan dapat berperan sebagai alat bantu yang dapat memudahkan proses pemberian *reward* dan *punishment*, serta memberikan informasi yang akurat, objektif dan actual tentang kinerja karyawan. Oleh karena itu, *web* sistem penilaian karyawan dapat meningkatkan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil perhitungan metode *fuzzy* untuk pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *web* sistem penilaian karyawan:

Tabel 7 Perhitungan metode *fuzzy*

Reward	Punishment	Kinerja
Rendah	Rendah	Kurang
Rendah	Sedang	Kurang
Rendah	Tinggi	Cukup
Sedang	Rendah	Cukup
Sedang	Sedang	Cukup
Sedang	Tinggi	Baik
Sedang	Rendah	Baik
Sedang	Sedang	Baik
Sedang	Tinggi	Baik

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *web* sistem penilaian karyawan dapat meningkatkan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena *web* sistem penilaian karyawan dapat memberikan informasi yang akurat, objektif dan actual tentang kinerja karyawan.

Berikut adalah perhitungan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *web* sistem penilaian karyawan:

Contoh:

Reward = rendah

Punishment = sedang

Nilai fuzzy reward:

$F(\text{reward}) = 0$, jika $\text{Reward} < 3$

$(\text{Reward} - 3) / (5 - 3)$, jika $3 \leq \text{Reward} \leq 5$

1, jika $\text{Reward} > 5$

Nilai fuzzy punishment:

$F(\text{Punishment}) = 0$ jika $\text{punishment} < 3$

$(\text{Punishment} - 3) / (5 - 3)$ jika $3 \leq \text{Punishment} \leq 5$

1, jika $\text{punishment} > 5$

Nilai fuzzy kinerja:

$F(\text{kinerja}) =$

0, jika $F(\text{Reward}) = \text{Rendah}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Rendah}$

0, jika $F(\text{Reward}) = \text{Rendah}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Sedang}$

0,5, jika $F(\text{Reward}) = \text{Rendah}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Tinggi}$

0,5, jika $F(\text{Reward}) = \text{Sedang}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Rendah}$

0,5, jika $F(\text{Reward}) = \text{Sedang}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Sedang}$

0,75, jika $F(\text{Reward}) = \text{Sedang}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Tinggi}$

0,75, jika $F(\text{Reward}) = \text{Tinggi}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Rendah}$

0,75, jika $F(\text{Reward}) = \text{Tinggi}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Sedang}$

1, jika $F(\text{Reward}) = \text{Tinggi}$ dan $F(\text{Punishment}) = \text{Tinggi}$

Nilai akhir kinerja:

$W1F(\text{Reward}) + W2F(\text{Punishment})$

Dengan menggunakan data pada contoh, maka nilai akhir kinerja adalah:

$W1F(\text{Reward}) + W2F(\text{Punishment})$

$= 0,5(0) + 0,5(0,5) = 0,25$

Karena nilai akhir kinerja adalah 0,25, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah **Cukup**.

Dalam contoh, jika menggunakan *web* sistem penilaian karyawan, maka nilai akhir kinerja akan menjadi:

$$W1F(Reward) + W2F(Punishment) \\ = 0,5(0) + 0,5(0,75) = 0,375$$

Karena nilai akhir kinerja adalah 0,375, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah cukup.

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *web* sistem penilaian karyawan dapat meningkatkan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,125 jika menggunakan *web* sistem penilaian karyawan.

Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil analisis penelitian yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi serta membahasnya dengan mengacu pada teori-teori yang relevan. Peneliti juga menyajikam hasil analisis data kualitatif dengan penerapan logika *fuzzy* yang dilakukan dengan menggunakan program penilaian karyawan berbasis *Web*. Peneliti menguraikan hasil dan pembahasan sebagai berikut:

Deskripsi/Profil Organisasi Perusahaan Masema didirikan pada tahun 1983, Masema adalah perusahaan yang memasok mesin untuk industri makanan, pengemasan makanan dan mesin pembuat kue dan berpusat di Jakarta.

Peralatan dan produk pengemasan dan pengolahan makanan serta peralatan dapur menunjang berbagai usaha makanan, *snack* dan *bar* atau kue/*bakery* yang membutuhkan mesin berkualitas tinggi.

Untuk mendukung pengembangan industri pengemasan makanan, produksi makanan dan pembuatan kue, Masema menyediakan produk dan layanan yang komprehensif. Peralatan seperti mesin pengemas makanan ringan, pembuat kue dan roti mixer dan oven kini semakin banyak tersedia dengan harga bersaing dan daya tahan tinggi. Untuk mendukung pertumbuhan industri pengemasan makanan, produksi makanan dan *bakery*. Masema menyajikan produk dan layanan servis yang bersifat komprehensif. Perlengkapan seperti *snack packaging*, mesin kue kering dan roti hingga mixer dan oven kini semakin mudah diakses dengan harga kompetitif dan daya tahan tinggi. Perusahaan Masema memiliki struktur organisasi yang terdiri dari direktur utama, direktur operasional, terdapat beberapa divisi yaitu divisi produksi, divisi logistik, divisi teknik dan divisi layanan purna jual. Dibawah direktur pemasaran terdapat divisi penjualan dan divisi pemasaran. Dibawah direktur sumber daya manusia, terdapat divisi rekrutmen, divisi pengembangan dan divisi kesejahteraan. Jumlah karyawan perusahaan masema saat ini adalah sekitar 120 orang.

Perusahaan Masema menerapkan *reward* dan *punishment* sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan. *Reward* adalah bentuk penghargaan atau pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau berkinerja baik. *Punishment* adalah bentuk sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau berkinerja baik. *Reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan Masema meliputi *reward* dan *punishment* finansial dan non-finansial. *Reward* finansial adalah *reward* yang berupa uang atau barang yang bernilai uang, seperti bonus, insentif, hadiah atau komisi. *Reward* non-finansial adalah *reward* yang berupa hal-hal yang tidak berhubungan dengan uang, seperti pujian, penghargaan, promosi atau pelatihan. *Punishment* finansial adalah *punishment* yang berupa pemotongan atau pengurangan uang atau barang yang bernilai uang, seperti gaji, tunjangan atau fasilitas. *Punishment* non-finansial adalah *punishment* yang berupa hal-hal yang tidak berhubungan dengan uang, seperti teguran, peringatan, penurunan jabatan atau pemecatan.

Perusahaan Masema juga menerapkan *web* sistem penilaian karyawan sebagai salah satu alat untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan. *Web* sistem penilaian karyawan adalah sistem yang berbasis online yang digunakan untuk

mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data kinerja karyawan. Web sistem penilaian karyawan memiliki beberapa fitur, yaitu fitur input data kinerja, fitur output data kinerja, fitur feedback dan fitur monitoring. Fitur input data kinerja adalah fitur yang digunakan oleh karyawan (HRD) untuk memasukkan data kinerja mereka seperti target, realisasi dan indikator kinerja. Fitur output data kinerja adalah fitur yang digunakan oleh perusahaan untuk menampilkan data kinerja karyawan, seperti skor, nilai dan ranking. Fitur feedback adalah fitur yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan umpan balik atau saran kepada karyawan terkait dengan kinerja mereka. Fitur monitoring adalah fitur yang digunakan oleh perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol kinerja karyawan secara berkala.

Hasil observasi di lapangan peneliti melakukan observasi di lapangan selama dua minggu, yaitu dari tanggal 1 November 2023 hingga 14 November 2023. Peneliti mengamati aktivitas dan perilaku karyawan perusahaan Masema yang terkait dengan *reward*, *punishment*, *web* sistem penilaian karyawan dan kinerja karyawan. Peneliti juga mengambil foto-foto yang relevan dengan objek penelitian. Berikut adalah hasil observasi di lapangan yang dilakukan oleh peneliti:

Peneliti mengamati bahwa perusahaan Masema memberikan *reward* dan *punishment* kepada setiap karyawan setiap bulan, yaitu pada tanggal 25. *Reward* dan *punishment* diberikan berdasarkan hasil web sistem penilaian karyawan yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti mengamati bahwa *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan Masema bervariasi, tergantung pada tingkat jabatan, divisi dan kinerja karyawan. Peneliti mengamati bahwa *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan Masema meliputi *reward* dan *punishment* finansial dan non-finansial. Peneliti mengamati bahwa *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan Masema mendapatkan tanggapan yang berbeda-beda dari karyawan, ada yang merasa senang, puas, bangga, termotivasi, ada juga yang merasa sedih, kecewa, marah atau tidak peduli.

Peneliti mengamati bahwa perusahaan Masema menerapkan *web* sistem penilaian karyawan sebagai salah satu alat untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan melalui komputer atau smartphone dengan menggunakan *username* dan *password* yang telah diberikan oleh perusahaan. Peneliti mengamati bahwa web sistem penilaian karyawan memiliki tampilan sederhana, mudah digunakan dan informatif. Peneliti mengamati bahwa *web* sistem penilaian karyawan memiliki beberapa fitur yaitu fitur input data kinerja, fitur *output* data kinerja, fitur feedback dan fitur *monitoring*.

Peneliti mengamati bahwa *web* sistem penilaian karyawan diisi oleh staff karyawan setiap minggu, yaitu pada hari jumat. Peneliti mengamati bahwa web sistem penilaian karyawan dengan jujur, teliti dan bertanggung jawab. Peneliti mengamati bahwa web sistem penilaian karyawan diisi oleh staff karyawan dengan menggunakan data yang valid, reliabel dan akurat. Peneliti mengamati bahwa web sistem penilaian karyawan diisi oleh staff karyawan dengan mengacu pada target, realisasi dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti mengamati bahwa *web* sistem penilaian karyawan diisi oleh karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka seperti lingkungan kerja, fasilitas, bimbingan dan dukungan. Peneliti mengamati bahwa *web* sistem penilaian karyawan diisi oleh karyawan dengan memberikan saran atau masukan untuk perbaikan kinerja mereka.

Peneliti mengamati bahwa perusahaan Masema data kinerja karyawan melalui web sistem karyawan. Peneliti mengamati bahwa web sistem penilaian karyawan menampilkan data kinerja karyawan dalam bentuk skor, nilai dan ranking.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Masema. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *reward* yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan Masema meliputi *reward* finansial dan non-finansial, seperti bonus, insentif, hadiah, pujian, penghargaan, promosi dan pelatihan. *Reward* ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Punishment memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Masema. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *punishment* yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan Masema meliputi *punishment* finansial, seperti: pemotongan gaji, tunjangan, atau fasilitas, dan *punishment* non finansial, seperti: teguran, peringatan, penurunan jabatan atau pemecatan. *Punishment* ini dapat menurunkan motivasi, kepuasan, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Web sistem penilaian karyawan memiliki peran sebagai *variabel intervening* yang memediasi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Masema. Hal ini berarti bahwa *web* sistem penilaian karyawan dapat memperkuat pengaruh *reward* dan memperlemah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. *Web* sistem penilaian karyawan yang diterapkan oleh perusahaan Masema memiliki fitur *input* data kinerja, *output* data kinerja, *feedback* dan *monitoring*. *Web* sistem penilaian karyawan ini dapat memberikan informasi yang akurat, transparan dan *objectif* tentang kinerja karyawan, serta memberikan umpan balik dan saran yang konstruktif untuk perbaikan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi Sadiyah, Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h. 88
- Dewi Sadiyah, Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h. 87
- Gunanto, S. dan Ikatrinasari, D. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 17(2),1-14.
- High-Performance Management: How to Build a Winning Team (2019) by Harvard Business Review Press.
- Lexy. J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 3
- Lexy. J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, hlm. 17
- Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik (2023) oleh Hasibuan, Malayu S.P. Penerbit Bumi Aksara.
- Nugroho, A. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. ABC). Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan.

Yogyakarta: BPFE.

Rahmat Kriyantono, Riset Komunikasi (Jakarta: kencana. 2006) h. 98

Reward and Punishment: A Complete Guide to Employee Motivation (2022) oleh Armstrong, Michael. Kogan Page Publishers.

Rewarding and Punishing Employees: A Guide to Effective Performance Management (2020) oleh Ivancevich, John M., & Konopaske, Robert. McGraw-Hill Education.

Sugiono, Memahami penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 62

Cholid Nurbuko dan Abu Achmadi, Metodologi Penelitian (Cet. VIII; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 70

Sugioyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 82

Suprami, A. dan Septiawan, R. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DEF. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 1-10.

Susanti, A., Cholifah, N. dan Sutopo, W. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GHI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 1-9.

Sudarwan Danim, Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), Cet. I, hlm. 51.

The Performance Management Revolution: A New Approach to Aligning Strategy, People, and Rewards (2021) oleh Aguinis, Herman. Jossey-Bass.

Jurnal

Anwar, S., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Bantuan Web Sistem Penilaian Kinerja pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(1), 1-14.

Darmawan, D., & Sutrisno, E. (2022). Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 187-200.

Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 160-167.

Fitriani, R., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Reward and Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DEF. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 161-174.

Haryanto, B., & Susanto, A. (2020). Pengaruh Penerapan Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimotivasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. GHI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(2), 145-158.

Lestari, D., & Wulandari, R. (2019). Pengaruh Reward and Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JKL. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 1-12.

Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).