



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 376-380

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (UMKM Gubug Dimsum)

Aliya<sup>1</sup>, Maria<sup>2</sup>, Irwin<sup>3</sup>, Akhmad Akbar<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang

\* Corresponding author: e-mail: [yunisahaliya@gmail.com](mailto:yunisahaliya@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (1 Juli 2023) Disetujui (15 Juli 2023) Diterbitkan (1 Agustus 2023)</p>	<p>Motivasi kerja, lingkungan, serta sistem penghargaan dan hukuman berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji hubungan antara ketiga faktor tersebut dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang mempengaruhi semangat dan dedikasi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun psikologis, dapat memperkuat motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, sistem penghargaan (reward) yang tepat dapat memicu karyawan untuk berprestasi lebih baik, sementara hukuman (punish) yang tidak adil dapat menurunkan semangat dan kinerja. Melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa kombinasi motivasi yang tinggi, lingkungan kerja yang positif, serta penerapan sistem reward dan punish yang seimbang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Motivasi kerja, lingkungan, reward, punishment.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Written English; choosing appropriate keywords is important, because these are used for indexing purposes; please select a maximum of 5 words to enable your manuscript to be more easily identified and cited.</i></p>	<p><i>Work motivation, environment, and reward and punishment systems play an important role in improving employee performance. This study examines the relationship between these three factors and their impact on employee productivity. Work motivation serves as the main driver that influences employee enthusiasm and dedication. A conducive work environment, both physically and psychologically, can strengthen motivation and increase job satisfaction. On the other hand, an appropriate reward system can trigger employees to perform better, while unfair punishment can reduce enthusiasm and performance. Through quantitative and qualitative approaches, this study found that a combination of high motivation, a positive work environment, and the implementation of a balanced reward and punishment system can significantly improve employee</i></p>

---

*performance. The implications of these findings provide recommendations for management in designing more effective human resource management strategies.*

---

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset perusahaan, jika tidak ada karyawan maka perusahaan tidak akan berjalan lancar. Karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan khususnya untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM biasanya memiliki karyawan yang lebih sedikit daripada perusahaan besar. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di Gubug Dimsum ada beberapa pengaruh seperti motivasi kerja, reward, punishment, dan lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan dengan cara memotivasi karyawan. Teori motivasi, seperti Teori Maslow dan Teori Herzberg, menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan adanya penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dari motivasi tersebut biasanya juga dimunculkan reward untuk karyawan. Punishment juga sebagai pendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan dan standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih produktif sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat produktivitas menurun.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Pengertian Motivasi Karyawan Motivasi karyawan dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) seperti rasa pencapaian, pengembangan diri, atau minat terhadap pekerjaan, atau dari luar (ekstrinsik) seperti gaji, bonus, promosi, atau pengakuan atas prestasi. Teori Keadilan Adams: Adams berpendapat bahwa karyawan membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang mereka terima dan membandingkannya dengan orang lain. Jika dirasakan tidak adil, motivasi akan menurun.

Strategi Meningkatkan Motivasi Karyawan:

1. Memberikan pengakuan dan penghargaan: Apresiasi atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi.
2. Menyediakan kesempatan pengembangan diri: Pelatihan dan pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan yang cerah.
3. Membangun hubungan yang baik: Hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan, dapat meningkatkan motivasi.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
5. Memberikan otonomi: Memberikan karyawan kebebasan untuk mengambil keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi.
6. Menerapkan sistem imbalan yang adil: Sistem imbalan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

### **Pengertian Reward dan Punishment:**

Reward dan Punishment merupakan hal yang saling berhubungan, sering digunakan dalam organisasi untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mendorong kinerja yang optimal dan menjaga disiplin kerja. Namun, cara kerja dan efektivitasnya sangat berbeda. Reward adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja yang baik. Rewards dapat dikatakan sebagai sebuah penghargaan apabila

tindakan atau tugas yang diberikan telah diselesaikan, analogi sederhananya adalah Rewards yang diberikan oleh sebuah organisasi/perusahaan dapat membuat karyawan di sebuah perusahaan tersebut semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas kedepannya (Menurut Kankanhalli et al. dalam Adel Iswandi., 2021: 282)

Punishment adalah bentuk sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan atas pelanggaran aturan atau kinerja yang buruk. Menurut (Ngalim Purwanto dalam Tzaza Dini Noviyani, Ahmad Guspul., 2019 : 43 ), sanksi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Sanksi preventif, yaitu sanksi yang dilakukan dengan maksud atau supaya tidak terjadi pelanggaran. Sanksi ini bermaksud untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran, sehingga hal ini dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran dilakukan. Contoh perintah, larangan, pengawasan, perjanjian dan ancaman.
- b. Sanksi represif, yaitu sanksi yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi sanksi itu terjadi setelah terjadi kesalahan

### **Pengertian Lingkungan Kerja:**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan sosial yang mempengaruhi interaksi antara karyawan dan tempat kerjanya. Elemen-elemen yang termasuk dalam lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti tata ruang, kebersihan, dan keamanan, serta aspek sosial seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan manajerial. Menurut Sedarmayanti (2011 dalam Maludin Panjaitan, 2017 : 2), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Di sektor UMKM, lingkungan kerja sering kali dipengaruhi oleh sumber daya yang terbatas. Namun, penelitian oleh Luthans dan Youssef (2007) menunjukkan bahwa bahkan dalam konteks yang terbatas, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui hubungan interpersonal yang baik dan manajemen yang efektif. Lingkungan yang mendukung di UMKM dapat menjadi pendorong inovasi dan keberlanjutan usaha.

### **METODE**

Variable penelitian adalah lingkungan kerja, reward dan punishment. Bagian yang diteliti agar mengetahui perilaku pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja, mekanisme hukuman, dan penghargaan dalam organisasi. Pendekatan verifikatif digunakan untuk memvalidasi apakah variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data di lapangan dengan metode descriptive survey dan metode explanatory survey. tipe penelitian yang menggambarkan sebab dan akibat dalam variabel independen (lingkungan kerja, reward dan punishment) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari uji coba yang dilakukan terdapat 9 responden yang mengisi mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini terdapat 5 pertanyaan yang disebarluaskan melalui link google form dan diperoleh data sebagai berikut :

No.	Pertanyaan	Kepuasan		
		Ya	Tidak	Mungkin
1.	Apakah Lingkungan kerja mempengaruhi anda	44,4%	22,2%	33,3%
2.	Apakah pemberian Punishment membuat anda tidak ingin mengulangi kesalahan yang sama lagi	66,7%	22,2%	11,1%
3.	Apakah anda merasa tekanan kerja yang berlebihan?	0%	100%	0%
4.	Apakah Pemberian reward meningkatkan kinerja anda	100%	0%	0%

5.	apakah reward yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	95%	0%	5%
	Jumlah rata-rata	61,22%	28,88%	9,88%

Seperti yang dilihat lingkungan kerja berpengaruh untuk karyawan sebanyak 44,4%, punishment membuat karyawan tidak ingin mengulangi kesalahan sebanyak 66,7%, karyawan tidak merasa tertekan dipekerjaan sebanyak 100%, pemberian reward dapat meningkatkan kinerja sebanyak 100%, reward yang diberikan sesuai dengan harapan sebanyak 95%.

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - a) Kenyamanan Fisik: Ruang kerja yang nyaman, bersih, dan teratur dapat meningkatkan fokus dan produktivitas. Pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang memadai juga berkontribusi.
  - b) Budaya Perusahaan: Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
  - c) Hubungan Antar karyawan: Lingkungan yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dapat meningkatkan semangat tim dan mengurangi stres.
  - d) Dukungan Manajemen: Kepemimpinan yang baik dan dukungan dari atasan dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.
  - e) Kesempatan Pengembangan: Lingkungan yang memberikan pelatihan dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan kepuasan kerja.
  - f) Fleksibilitas: Kebijakan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan produktivitas.
2. Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan
  - a) Motivasi: Penghargaan, baik berupa finansial (bonus, kenaikan gaji) maupun non-finansial (pengakuan, penghargaan karyawan terbaik), dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target.
  - b) Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini berkontribusi pada loyalitas dan pengurangan tingkat perputaran karyawan.
  - c) Produktivitas: Reward yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan penghargaan cenderung berusaha lebih keras untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.
  - d) Kompetisi Sehat: Sistem reward dapat menciptakan suasana kompetisi yang positif di antara karyawan, mendorong mereka untuk berinovasi dan berkontribusi lebih.
  - e) Pengembangan Diri: Reward yang berkaitan dengan pengembangan karir, seperti pelatihan atau kesempatan untuk mengambil tanggung jawab lebih, dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.
  - f) Keterlibatan: Penghargaan yang diterima dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, membuat mereka merasa menjadi bagian dari tim dan tujuan perusahaan.
3. Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan
  - a) Pengurangan Motivasi: Hukuman yang diterapkan tanpa kejelasan atau alasan yang tepat dapat menurunkan motivasi karyawan. Karyawan mungkin merasa takut atau tertekan, yang dapat mengganggu kinerja mereka.
  - b) Resistensi dan Ketidakpuasan: Jika karyawan merasa hukuman tidak adil atau tidak konsisten, mereka bisa menjadi tidak puas dengan pekerjaan dan perusahaan, yang berdampak negatif pada kinerja.
  - c) Kepatuhan: Hukuman dapat menciptakan kepatuhan jangka pendek. Karyawan mungkin menghindari kesalahan untuk menghindari hukuman, tetapi ini tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan lebih produktif. Reward dan punishment juga berpengaruh untuk memotivasi karyawan dari adanya reward karyawan bisa lebih bersemangat atau meningkatkan kinerjanya dan dengan adanya punishment karyawan dapat mengetahui apa kesalahan yang sudah diperbuat dan lebih berhati-hati dalam melakukan sesuatu.

## **REFERENSI**

(Tzaza Dini Noviyani A. G., PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT TAMBI UP BEDAKAH DI WONOSOBO), 2019)

(Iswandi, ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI REWARD SYSTEM (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA), 2021)

(Rico Agustian Dwi Pratama, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD & PUNISHMENT SEBAGAI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA), 2024)

(Panjaitan, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN), 2017)