

ANALISIS PEMBERIAN PUNISHMENT PADA KARYAWAN PT. SUKSES BINTAN PERMATA

Oleh

Suwendy¹, Armansyah², Betty Leindarita³, Evita Sandra³^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.Email: ¹suwendy1711@gmail.com, ²manchah494@gmail.com,³bettyibeth73@gmail.com, ⁴evitasandra.es@gmail.com**Article History:**

Received: 22-04-2023

Revised: 19-05-2023

Accepted: 22-05-2023

Keywords:

Punishment,

Karyawan, Hukuman

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian punishment pada karyawan PT. Sukses bintang permata. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Sukses Bintang Permata yang berjumlah 63 orang, kemudian dalam penelitian ini menentukan sampel dengan teknik purposive sampling dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dengan jumlah sampel sebanyak 5 orang pegawai. Teknik analisa menggunakan kualitatif dimana analisis data adalah proses mencari dan menyusul secara sistimatis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan Pemberian Punishment sudah dijalankan secara tepat, hal ini dapat dilihat dari dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah membuat nota fiktif, tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja. Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia yang ada. Tercapai tujuan perusahaan tidak bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Alfian, 2015). Sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dan harus diperhatikan untuk menjaga kelancaran suatu perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama

periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014).

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja para karyawan dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberi penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) selaras dengan pencapaian kinerja karyawan. ada beberapa karyawan yang datang terlambat, adanya kesalahan perbandingan pembuatan adonan, kesalahan delivery yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen. (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 2019)

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* adalah merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Tujuan pelaksanaan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. (Mangkunegara, 2017)

PT Sukses Bintang Permata Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan distributor yang ada di Tanjungpinang, tentunya dalam menjalankan aktivitas bisnis ini membutuhkan perumusan strategi di dalam kegiatan sehari-hari agar dapat mengatasi permasalahan yang timbul di dalam bisnis distributor, baik itu dari internal maupun dari eksternal. Secara umum distributor adalah pihak yang membeli produk secara langsung dari produsen dan menjualnya kembali ke *retailer* atau pengecer, atau bisa juga menjual langsung ke konsumen akhir. Untuk memastikan perusahaan ini tetap berjalan maka perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawannya, karena segala aktivitas di PT Sukses Bintang Permata Tanjungpinang ini digerakan oleh karyawan mulai dari awal penjualan, mencari pelanggan, dan mendistribusikan barang.

Untuk *punishment* selama ini diberikan melalui surat peringatan, hingga pemecatan. Berikut data salah satu contoh surat teguran atau *punishment* yang diberikan kepada karyawan :



PT. SUKSES BINTAN PERMATA
SUPPLIER & CONSUMER GOODS DISTRIBUTOR
Jl. Kijang Lama Km.6 RT.02 / RW.03, Tanjungpinang - Kepulauan Riau
Email : sbp.akom2@gmail.com / sbpermatad7@gmail.com

SURAT PERINGATAN PERTAMA

Dalam rangka menegakkan disiplin kerja dan peraturan perusahaan, kepada karyawan di bawah ini:

Nama	: Tarmizi Siwanto.
NIK	: 2172022507840003
Jabatan	: Driver

Atas pelanggaran : **Tidak Disiplin Kerja**

Untuk itu perlu lagi diperhatikan baik surat ini atas pelanggaran yang saudara lakukan. Dan kami akan terus mengevaluasi kerja saudara. Jika ternyata tidak ada perbaikan dalam bekerja, maka kami akan terbitkan *Surat Peringatan Kedua*.

Demikian surat peringatan ini dibuat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Berdasarkan bukti tersebut adalah bentuk *punishment* yang diberikan lewat surat peringatan, karena karyawan sudah melanggar aturan seperti tidak tercapainya target, masalah kedisiplinan seperti ada beberapa karyawan yang datang terlambat, atau kesalahan pengantaran barang yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen. Sepanjang tahun 2021, ada sekitar 14 orang karyawan yang mendapatkan *punishment*, namun bentuknya berbeda-beda tergantung kesalahan yang diperbuat oleh pegawai tersebut, berikut data yang di dapatkan :

Rekap Karyawan Kena Punishment Per 2021

No	Nama	Tgl Aktif	Masalah	Hukuman
1	Andhika Siahaan	11/08/2018	Tidak Sopan Terhadap Customer	SP1
2	Andy Setiawan	30/07/2018	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	Pemutusan Hubungan Kerja
3	Fredi Affiko	22/01/2018	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	SP1
4	Herianto Nasution	16/11/2018	Tidak Disiplin Kerja	SP2
5	Jundhy Sanfrasele Anas	01/08/2018	Membuat Nota Fiktif	SP1
6	Mei Sepriyanto	01/02/2018	Tidak Disiplin Kerja	SP1
7	Muldiono	06/11/2018	Tidak Disiplin Kerja	Pemutusan Hubungan Kerja
8	Nabin Ross	08/12/2017	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	SP2
9	Rohana	21/04/2014	Keluar Barang Tanpa Nota Asli dan Perintah Atasan	SP1
10	Rustam Efendi Hasiholan Sibarani	10/04/2018	Tidak Sopan Terhadap Customer	SP1
11	Sri Wahyudi	27/11/2017	Tidak Disiplin Kerja	SP1
12	Tarmizi Siswanto	04/05/2018	Tidak Disiplin Kerja	SP1
13	Yosua Junianto Lailya	31/01/2018	Mengambil / Mencuri Produk Perusahaan	Pemutusan Hubungan Kerja
14	Zul Arip Anggara	12/07/2016	Tidak Disiplin Kerja	SP1



Berdasarkan data maka diketahui satu tahun PT Sukses Bintang Permata bisa mengeluarkan *punishment* untuk 14 orang pegawai, hal ini dikarenakan PT Sukses Bintang Permata sangat tegas terhadap aturan yang ada, pegawai PT Sukses Bintang Permata yang diberikan sanksi juga sudah atas dasar bukti yang kuat bahwa melakukan pelanggaran serta diberikan *punishment* secara berjenjang dari hukuman ringan, sedang bahkan berat.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini. Kemudian Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

2. Jenis Data

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara dengan informan

Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun okumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini. Kemudian Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.

4. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2016), yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan unit yang akan diselidiki karakteristik atau ciri-cirinya. Keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, peristiwa sebagai sumber data yang menilai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Populasi penelitian 63 orang.

Sampel

Begitu banyaknya populasi dalam penelitian ini, untuk mempermudah pengumpulan data perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Penentuan banyaknya sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini didasarkan pada teknik sampel Puposive sampling, Menurut Sugiyono (2017), purposive sampling adalah sebagai berikut: "Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kriteria untuk sampel yang akan dipilih yaitu sebagai berikut :

- Orang yang memberikan penilaian terhadap pegawai
- Orang yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun
- Orang yang sudah pernah mendapatkan *punishment* dari perusahaan

Maka dari itu sesuai kriteria penilitian ada 5 orang pegawai yang dapat menjadi informan. Berikut jumlah pegawai yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Informan

No	Keterangan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Marketing	2
3	Pegawai	2
	Jumlah	5

Sumber : Data olahan penelitian, 2022

5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci.

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber : Rivai (2017)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang, 3. Hukuman berat. Sumber : Rivai (2017)

Sumber: Konsep yang di sesuaikan dengan penelitian, 2022

6. Teknik Pengolahan Data

Data merupakan suatu hal yang mutlak untuk dikumpulkan atau didapatkan dalam suatu penelitian, yang nantinya data tersebut akan digunakan atau diolah Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa pengolahan data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif Pengolahan data digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, menyatakan dalam (Sugiyono, 2016) pengolahan data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain Prosedur pengolahan data menurut terdiri dari tiga pengolahan data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

1. Reduksi Data

Yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana pemberian punishment pada karyawan PT. Sukses bintang permata

2. Penyajian Data

Yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitan selanjutnya adalah penyajian data dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah Pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisi. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti Menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus Sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data Penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

7. Teknik Analisis Data

Menurut *Taylor* (Sugiyono, 2016) analisis data adalah proses mencari dan menyusul secara sistematis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut (Sugiyono, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	Indikator	Penyajian Data
Punishment	Hukuman Ringan	Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa Pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Teguran kemudian juga dilakukan dengan memberikan surat peringatan jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal, dan cenderung dilakukan berulang-ulang. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah Membuat nota Fiktif, tidak bertanggung jawab atas tugas, Menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja
	Hukuman Sedang	Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ditemukan bahwa Di PT. Sukses Bintang Permata tidak ada penundaan kenaikan gaji, disini gaji kami tetap, kalau naik, ya naik semua tidak ada beda, kalau dapat insentif dapat semua. Jika ada kesalahan akan dipanggil atau dimediasi terlebih dahulu, ada juga yang di mutasi, disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di PT. Sukses Bintang, karena PT. Sukses Bintang memang kalau jabatan itu dipilih sendiri oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja, loyalitas tentu saja kepercayaan. Hukuman sedang yang diberikan adalah pemindahan jabatan atau bagian kerja, agar pegawai yang bersalah dapat memperbaiki dirinya. Di PT. Sukses Bintang tidak ada

	Hukuman Berat	Berdasarkan hasil wawancara ditemukan Kalau kesalahannya sudah berulang, dan memang tidak bisa lagi di bina, dan dipertahankan maka akan ada pemecatan, yang dilakukan pemecatan adalah Tidak jujur dalam bekerja, misalnya mengambil barang kantor, mengambil keuntungan, dan lain sebagainya yang dapat merusak citra perusahaan. Hukuman berat adalah pemecatan yang di sebabkan oleh ketidakjujuran, dan kesalahan fatal yang berulang yang membuat kerugian bagi perusahaan
--	---------------	--

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditemukan bahwa Analisis Pemberian *Punishment* Pada Karyawan PT. Sukses Bintang Permata ditemukan beberapa hal berikut :

Dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Teguran kemudian juga dilakukan dengan memberikan surat peringatan jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal, dan cenderung dilakukan berulang-ulang. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah Membuat nota Fiktif , tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja.

Menurut Timpe dalam (Sahat Parulian Remus, 2016) bahwa sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Sanksi karyawan menurut yang mencakup pendapat Cameron menjelaskan bahwa sanksi-sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Sanksi-sanksi tersebut berbentuk simbolis yang berfungsi sebagai: 1. Tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen. 2. Menunjukkan posisi karyawan bawahan pada rangkaian sanksi. 3. Bersifat mendidik. 4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah yang tidak diharapkan.

Tidak hanya itu hukuman sedang, dimana Di PT. Sukses Bintang Permata tidak ada penundaan kenaikan gaji, disini gaji kami tetap, kalau naik, ya naik semua tidak ada beda, kalau dapat insentif dapat semua. Jika ada kesalahan akan dipanggil atau dimediasi terlebih dahulu, ada juga yang di mutasi, disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di PT. Sukses Bintang, karena PT. Sukses Bintang memang kalau jabatan itu dipilih sendiri oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja, loyalitas tentu saja kepercayaan. Hukuman sedang yang diberikan adalah pemindahan jabatan atau bagian kerja, agar pegawai yang bersalah dapat memperbaiki dirinya. Di PT. Sukses Bintang tidak ada pemotongan gaji atau penundaan gaji. Hanya pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan.

Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Kalau kesalahannya sudah berulang, dan memang tidak bisa lagi di bina, dan dipertahankan maka akan ada pemecatan, yang dilakukan pemecatan adalah Tidak jujur dalam bekerja, misalnya mengambil barang

kantor, mengambil keuntungan, dan lain sebagainya yang dapat merusak citra perusahaan. Hukuman berat adalah pemecatan yang disebabkan oleh ketidakjujuran, dan kesalahan fatal yang berulang yang membuat kerugian bagi perusahaan

Fa'iqotul (2021) Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, punishment juga berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan. Punishment diperlukan dalam meningkatkan motivasi dalam berkerja dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Hidayat, 2018). Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa diiringi pemberian punishment yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan Pemberian *Punishment* Pada Karyawan PT. Sukses Bintang Permata sudah dijalankan secara tepat, hal ini dapat dilihat dari Dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Teguran kemudian juga dilakukan dengan memberikan surat peringatan jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal, dan cenderung dilakukan berulang-ulang. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah Membuat nota Fiktif, tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja.

Tidak hanya itu hukuman sedang, dimana Di PT. Sukses Bintang Permata tidak ada penundaan kenaikan gaji, disini gaji kami tetap, kalau naik, ya naik semua tidak ada beda, kalau dapat insentif dapat semua. Jika ada kesalahan akan dipanggil atau dimediasi terlebih dahulu, ada juga yang di mutasi, disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di PT. Sukses Bintang, karena PT. Sukses Bintang memang kalau jabatan itu dipilih sendiri oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja, loyalitas tentu saja kepercayaan. Hukuman sedang yang diberikan adalah pemindahan jabatan atau bagian kerja, agar pegawai yang bersalah dapat memperbaiki dirinya. Di PT. Sukses Bintang tidak ada pemotongan gaji atau penundaan gaji. Hanya pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan.

Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Kalau kesalahannya sudah berulang, dan memang tidak bisa lagi di bina, dan dipertahankan maka akan ada pemecatan, yang dilakukan pemecatan adalah Tidak jujur dalam bekerja, misalnya mengambil barang kantor, mengambil keuntungan, dan lain sebagainya yang dapat merusak citra perusahaan. Hukuman berat adalah pemecatan yang disebabkan oleh ketidakjujuran, dan kesalahan fatal yang berulang yang membuat kerugian bagi perusahaan

SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya ketegasan dalam pemberian punishment agar dapat memberi efek jera bagi pegawai

2. Seharusnya ada pengawasan dari pimpinan agar meminimalisir kesalahan dalam bekerja
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel agar penelitian ini dapat dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani. 2018. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. Journal Of Applied Bussniness Administration Vol 2 No 2. e-ISSN : 2548-9909
- [2] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ahmadi, Abu, & Widodo, Supriyono. 2013. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Alfian, M. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SIMDA dan kualitas laporan keuangan SKPD . Jurnal Akuntansi dan Investasi, 16(1), 1-11.
- [5] Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Azhar Arsyad. 2013, Pokok-Pokok Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [7] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [8] Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- [9] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- [10] Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi. 2021. Peran Reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Ivancevich, John M., et al., 2014. Organizational Behavior and Management. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- [13] Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- [14] Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing
- [15] Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [16] Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- [17] Lina Marlina. 2020. *Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, And Implementation of Standard Operational Procedures* Perwira International Journal of Economics & Business (PIJEB).
- [18] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2017
- [19] Mahmudi. (2013). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- [20] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya.
- [21] Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [22] Martin. 2015. "Working Capital Management: Everything You Need to Know."

- Cleverism. June 17.
- [23] Meizy Haryanto. 2020. Pelaksanaan Reward Dan Punishment. Implementasi Reward dan Punishment. Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4571-4590
 - [24] Moch. Rizky Firmansyah, Sina Setyadi, Tanto Gatot Sumarsono. 2021. The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 10, ISSUE 06, JUNE 202.
 - [25] Muhammad Busro. 2018. Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Grou
 - [26] Patrik Sumampow. 2019. Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. Pengelolaan sistem kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang. Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4571-4590
 - [27] Rivai, V., & Mulyadi, D. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.
 - [28] Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia.
 - [29] Rosyid, Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment* dalam Pendidikan. Malang: Literasi
 - [30] Riva'i Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta: Radja Grafindo Persada
 - [31] Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju
 - [32] Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
 - [33] Soekanto, Soerjono. 2015. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT Rajawali Pers.
 - [34] Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).
 - [35] Syah Riza Octavy Sandy (2017). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember." Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2, November 2017.
 - [36] Terry, 2016, Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Bumi Aksara,. Jakarta.