

Pengaruh Penghargaan, Hukuman, dan Iklim Organisasi terhadap Penilaian Kinerja pada karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*

Ridwan Nur Pangestu^{1*}, Tyna Yunita², Jumawan²

¹ Program Studi Manajemen, Mahasiswa/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Dosen/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Corresponding Author: rdwnnp06@gmail.com^{1*}

Article History

Received : 19-08-2024

Revised : 03-09-2024

Accepted : 10-09-2024

Keywords: *Organizational Climate; Performance Assessment; Punishments; Rewards*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja pada karyawan *Shopee Express Tambun Selatan*. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dimana artinya adalah penelitian yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu memakai Teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 93 responden. Analisis data yang menggunakan *Software Smart PLS 4,0* dan pengujian hipotesis yaitu Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian, variabel penghargaan memiliki signifikan terhadap penilaian kinerja, variabel hukuman memiliki pengaruh terhadap penilaian kinerja, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of rewards, punishments and organizational climate on performance appraisals of *Shopee Express Tambun Selatan* employees. The research method used is quantitative research, which means research used to research certain populations and samples, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis, with the aim of testing predetermined hypotheses. The sampling technique used was saturated sampling technique or the entire population was sampled, while the total population in this study was 93 respondents. Data analysis uses *Smart PLS 4.0* software and hypothesis testing, namely T Test and F Test. Based on the research results, the awarded variable has a significant influence on performance assessment, the punishment variable has an influence on performance assessment, the organizational climate variable has an influence on performance assessment.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana, dan penggerak dalam suatu organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam perusahaan. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif karyawan.

Maka dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Banyak hal yang dapat memengaruhi penilaian kinerja yang baik antara lain adalah penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja dapat membantu karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan ditempat kerja, sehingga mereka bisa fokus untuk meningkatkan diri dan bekerja lebih baik lagi. Dalam untuk bisa mempertahankan kinerja yang baik maupun meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan, untuk bisa mendorong tercapainya kinerja karyawan dan dibutuhkannya penghargaan.

Untuk meningkatkan penilaian kinerja, maka organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karena terbukti bahwa penghargaan yang baik dapat dilihat dari bagaimana para atasan menilai kinerja para bawahannya sehingga atasan memberikan *reward* kepada karyawannya atas hasil jerih payahnya. Sedangkan menurut penghargaan dan penilaian kinerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja hal ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak secara langsung meningkatkan penilaian kinerja (Yani, 2021).

Selain penghargaan, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi baik buruknya penilaian kinerja karyawan yaitu hukuman. Hukuman adalah kinerja yang kurang baik dari karyawan. Artinya ini merupakan sanksi berbanding kebalik dengan *reward* yang adalah bentuk *reinforcement* yang positif. Akan tetapi pemberian sanksi kepada karyawan bisa menjadi alat untuk memotivasi apabila diberikan secara bijak dan tepat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karena terbukti bahwa hukuman memberikan efek jera kepada karyawan dengan bertujuan untuk memperbaiki diri. Sedangkan hasil penelitian hukuman berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penilaian kinerja (Adityarini, 2022).

Selain hukuman, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi baik dan buruknya penilaian kinerja yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah sebagai lingkungan manusia

dalam bentuk dimana karyawan organisasi melaksanakan pekerjaannya iklim organisasi mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Iklim organisasi mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan antara atasan dan karyawan yang saling terhubung maka menyebabkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (Mukhtar & Asmawiyah, 2019).

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Artinya data diukur dalam skala numerik (angka) yang dapat di analisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisis data menggunakan metode statistik. Data sekunder digunakan sebagai sumber data.

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk mengumpulkan data untuk memecahkan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan instrument berbasis survei dengan menggunakan *google form* atau kuesioner dikembangkan untuk menguji hipotesis. Pertanyaan penelitian ini ditanyakan kepada 93 orang yang dilibatkan dalam analisis (Yunita et al., 2023).

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk memastikan data yang digunakan valid. Dan hasil survei kemudian dianalisis menggunakan SEM (*Structrural Equation Modelling*) melibatkan *software SmartPLS* (Yunita & Wijayanti, 2020).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi mencakup seluruh subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diambil kesimpulannya (Yunita, 2021). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 93 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Loading

Tes ini dilakukan untuk menghubungkan skor item/komponen dengan skor konstruk, yang terlihat dari pembebanan faktor yang terstadarisasi yang menggambarkan derajat hubungan antara setiap item pengukuran (indikaor) dan membangunnya. Nilai beban luar dianggap tinggi apabila $> 0,7$ dapat dianggap valid/reliabel sebagai indeks pengukuran struktur (Sirait & Setyoningrum, 2022).

Tabel 1. *Outer Loading*

<i>Outer Loadings - Matrix</i>				
	Penghargaan	Hukuman	Iklim Organisasi	Penilaian Kinerja
P 1	0,9			
P 2	0,9			

P 3	0,8		
P 4	0,9		
H 1		0,9	
H 2		0,9	
H 3		0,8	
IO 1			0,8
IO 2			0,8
IO 3			0,8
IO 4			0,8
PK 1			0,8
PK 2			0,7
PK 3			0,8
PK 4			0,8
PK 5			0,9

Berdasarkan tabel 1 telah disimpulkan dari 16 item pertanyaan dari variabel penghargaan, hukuman, iklim oganisasi dan penilaian kinerja bahwa terdapat 16 pertanyaan yang valid dengan nilai yang terdiri dari P 1 (0,9 > 0,7), P 2 (0,9 > 0,7), P 3 (0,8 > 0,7), P 4 (0,9 > 0,7), H 1(0,9 > 0,7), H 2 (0,9 > 0,7), H 3 (0,8 > 0,7), IO 1 (0,8 > 0,7), IO 2 (0,8 > 0,7), IO 3 (0,8 > 0,7), IO 4 (0,8 > 0,7), PK 1 (0,8 > 0,7), PK 2 (0,7 > 0,7), PK 3 (0,8 > 0,7), PK 4 (0,8 > 0,7), dan PK 5 (0,9 > 0,7). Sehingga dapat disimpulkan valid karena nilai *outer loading* > 0,7

Composite Reliability

Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* jika memiliki nilai > 0,7 (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Berikut ini merupakan nilai nilai *composite reliability*.

Tabel 2. Composite Reliability

<i>Construck reliability and validity – overview</i>				
	<i>cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Hukuman	0,8	0,9	0,9	0,8
Iklim				
Organisasi	0,9	0,9	0,9	0,7
Penghargaan	0,9	0,9	0,9	0,8
Penilaian				
Kinerja	0,9	0,9	0,9	0,7

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui nilai *Composite Reliability* adalah > 0,7. P (0,9 > 0,7), H (0,9 > 0,7), IO (0,9 > 0,7), dan PK (0,9 > 0,7). Hasil tersebut menyatakan bahwa

variabel penghargaan, hukuman, iklim organisasi, dan penilaian kinerja reliabel dan layak digunakan dalam penelitian

Cronbach Alpha

Pada tahap ini untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* untuk mengukur uji *reliabilitas*. Suatu variabel yang dinyatakan memenuhi *Cronbach alpha* memiliki nilai $> 0,7$ (Abdul Kadir, 2018). Berikut ini merupakan nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3. *Cronbach Alpha*

	<i>cronbach's alpha</i>
Hukuman	0,8
Iklim Organisasi	0,9
Penghargaan	0,9
Penilaian Kinerja	0,9

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $> 0,7$. Penghargaan ($0,8 > 0,7$), Hukuman ($0,9 > 0,7$), Iklim Organisasi ($0,9 > 0,7$), dan Penilaian Kinerja ($0,9 > 0,7$) terbukti kuat dan dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menyatakan bahwa penghargaan, hukuman, iklim organisasi, dan penilaian kinerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

R-Square

Pada tahap berikut ini untuk menjelaskan kuatnya variabel laten independet terhadap variabel laten dependen dengan standar pengukuran 0,75 dinyatakan kuat, 0,5 dinyatakan cukup moderat, dan 0,25 dinyatakan lemah (Hasibuan et al., 2022) berdasarkan data yang diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*, diperoleh *R-square* sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *R-square*

	<i>R-square – overview</i>	
	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Iklim Organisasi	0,2	0,2
Penilaian Kinerja	0,5	0,5

Berdasarkan data pada tabel 4. Nilai *R-Square* variabel iklim organisasi (X3) adalah 0,2 dan nilai *R-square* variabel penilaian kinerja (Y) adalah 0,5, nilai tersebut kurang dari standar dan dinyatakan lemah karena tidak sesuai dengan standar pengukuran yaitu 0,75 dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan *R-Square* tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesalahan antara variabel penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja.

F-Square

F-square merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel independent) terhadap variabel yang di pengaruhi (variabel

dependen). Nilai *F-square* yaitu 0,02 dinyatakan kecil, 0,15 dinyatakan moderat atau sedang, dan 0,35 dinyatakan besar (Heni Hermaliani, 2023). Berikut nilai *F-Square* :

Tabel 5. Nilai *F-Square*

		<i>F-square</i>	
	Hukuman	Iklm Organisasi	Penghargaan
Hukuman			0,0
Iklm Organisasi			0,3
Penghargaan		0,3	0,2
Penilaian Kinerja			

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *F-square* pada variabel penghargaan terhadap penilaian kinerja yaitu 0,2 yang diartikan bahwa penghargaan memiliki dampak kecil terhadap penilaian kinerja karyawan, variabel hukuman terhadap penilaian kinerja yaitu 0,0 yang diartikan bahwa hukuman terhadap tidak memiliki dampak terhadap penilaian kinerja, variabel iklim organisasi terhadap penilaian kinerja yaitu 0,3 yang diartikan bahwa iklim organisasi memiliki dampak besar terhadap penilaian kinerja, variabel penghargaan terhadap penilaian kinerja melalui iklim organisasi yaitu 0,3 yang diartikan bahwa penghargaan dan iklim organisasi memiliki dampak terhadap penilaian kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja karyawan *Shopee Express*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penghargaan berpengaruh terhadap penilaian kinerja secara positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja, 2) Berdasarkan penelitian diketahui bahwa hukuman tidak berpengaruh dan signifikan terhadap penilaian kinerja, 3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap penilaian kinerja secara positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja, 4) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penghargaan dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja secara positif dan signifikan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut: 1) Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan, hukuman, dan iklim organisasi terhadap penilaian kinerja, 2) Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel peneliti yang dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja. Selain itu, mampu memberikan perubahan atas penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari artikel ini tidak mungkin diselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan artikel ini. Pada

kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada rekan atas bantuan yang mereka berikan untuk penelitian/publikasi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakrata Timur. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 62–70.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1150>
- Hasibuan, R. R. A., Kartika, A., Suwito, F. A., & Agustin, L. (2022). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Tingkat Kemiskinan Kota Medan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 683–693. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.887>
- Heni Hermaliani, E. (2023). Analisis Penerimaan dan Penggunaan Teknologi Google Classroom Sebagai Media Pembelajaran Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) Dan Delone-McLean. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*, 3(2), 73–83. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika73>
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245–255. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/658>
- Sirait, E., & Setyoningrum, A. A. D. (2022). Pengaruh modal usaha dan pendidikan kewirausahaan terhadap motivasi berwirausaha mahasiswa kemaritiman di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(5), 87–98.
- Yani, D. A. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 11*(No. 2), 77–90.
- Yunita, T. (2021). Self-Efficacy, Organizational Culture and Quality of Innovation Related to Student Sharing Knowledge. *INQUISITIVE: International Journal of Economic*, 1(2), 88–102. <https://doi.org/10.35814/inquisitive.v1i2.2279>
- Yunita, T., Sasmoko, S., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2023). Organizational ambidexterity: The role of technological capacity and dynamic capabilities in the face of environmental dynamism. *Heliyon*, 9(4), e14817. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14817>
- Yunita, T., & Wijayanti, M. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi COVID-19 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 25–30. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.275>