

## **PEMBERIAN PENGHARGAAN, SANKSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYALAND**

### **Abstrak**

Pada penelitian skripsi yang dilakukan pada PT. Jayaland ini, peneliti mengaitkan pemberian penghargaan, sanksi dan disiplin yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, apakah memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jayaland. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang didapatkan pada penelitian ini yaitu terdapat pemberian penghargaan berupa emas 10 gr kepada karyawan yang loyal dan memiliki kinerja bagus, kemudian pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja dengan memberikan karyawan tersebut Surat Peringatan (SP) agar memiliki efek jera, serta adanya pemberian disiplin kerja melalui pelatihan yang diadakan oleh pimpinan PT. Jayaland kepada para karyawan yang diadakan untuk memberikan tambahan soft skill. Dengan adanya pemberian penghargaan, sanksi dan disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan yang lebih maksimal dan menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan jobdesk yang dimiliki oleh tiap karyawan.

### **Abstract**

In Thesis research conducted at PT. Jayaland, the researcher relates the awarding, punishment and work discipline given by the leadership to employees, whether it gives significant results to the performance of employees of PT. Jayaland. Data collection techniques are carried out by means of observation, interviews and documentation. The results obtained in this study are that there is an award in the form of 10 grams of gold to employees who are loyal and have good performance, then punishment are given to employees who commit work violations by giving the employee a warning letter in order to have a deterrent effect, as well as giving the employee a warning letter. work discipline through training held by the leadership of PT. Jayaland to employees which was held to provide additional soft skills. With the provision of rewards, punishment and work discipline, the performance of employees is maximized and carries out their duties properly in accordance with the jobdesk owned by each employee.

## **PENDAHULUAN**

Aset manusia menurut para eksekutif (Bohlandar dan Snell, 2018) adalah studi tentang bagaimana menciptakan dan melibatkan perwakilan dalam organisasi yang memiliki kapasitas atau penguasaan, dengan mendekat dan memberikan kritik atas upaya dan tenaga mereka yang gigih. Aset Manusia Para eksekutif (SDM) adalah metode untuk mengatasi berbagai masalah terkait tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam HR dewan sebenarnya, memainkan peran penting untuk lebih mengembangkan kemajuan yang ada, misalnya, memberikan penghargaan sebagai pendukung perwakilan untuk lebih bekerja pada presentasi mereka, dengan bekerja lebih bermanfaat, terkendali dan dapat diandalkan dalam organisasi.

Kejadian yang diambil dari PT. Jayaland Sidoarjo, khususnya tentang kehormatan (reward), sanksi (discipline) dan disiplin atas pelaksanaan perwakilan, khususnya dalam bekerja tidak dapat dipisahkan dari sebagian dari unsur-unsur tersebut. Tidak terpikirkan dengan asumsi bahwa suatu kehormatan diperoleh tanpa konsekuensi disiplin dan eksekusi dari masing-masing mitra. Padahal, dengan variabel arah dan pemerataan, penghargaan, disiplin, pemerataan dan kemantapan seharusnya menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan. Selain unsur-unsur yang mempengaruhi derajat pelaksanaan representatif adalah besar kecilnya remunerasi yang diberikan, model kewenangan dan ada tidaknya keputusan yang dijadikan sebagai aturan serta kekokohan administrasi dalam memutuskan.

Untuk situasi ini, PT. Jayaland merupakan salah satu insinyur publik yang menyoroti pembinaan wilayah selatan Surabaya dan Sidoarjo. Pembantu PT Pembangunan Jaya ini, saat ini memiliki lebih dari 10 (sepuluh) penginapan warisan di sekitar Sidoarjo. PT. Jayaland, sejak awal menjadi yang paling luar biasa dalam membuat lokasi lokal, melalui penyampaian ide "Hidup Tenang di Alam Baru", setiap rumah yang dibangun akan mencerminkan pertimbangan PT. Jayaland sangat antusias dengan kantor terbuka, keamanan, kenyamanan dan iklim yang dapat dipertahankan dan kualitas struktur yang tinggi. Dengan keuntungan yang ditawarkan, pekerja harus memiliki disiplin dan eksekusi yang baik untuk memahami tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam membuat eksekusi representatif yang hebat, membuat disiplin kerja yang tinggi, namun juga memiliki inspirasi dalam bekerja. PT. Jayaland Sidoarjo bagi para pekerjanya sehingga menjadi semangat dan inspirasi organisasi untuk mencapai tujuan dalam berserikat. Selain faktor inspirasi dan disiplin kerja yang dapat menambah pelaksanaan perwakilan, faktor kemauan kerja juga harus digarisbawahi pada perwakilan sehingga seorang perwakilan didorong untuk melakukan apa yang dia lakukan. Semangat (Yuniasih et al., 2018b) adalah konsekuensi dari dorongan kuat untuk mencapai tujuan tertentu dengan tujuan yang mendorongnya dengan kuat sehingga merugikan kualitas yang berbeda.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Secara etimologis, dewan berasal dari bahasa Perancis Kuno, khususnya para eksekutif, yang mengandung arti kekhususan melaksanakan dan membuat hak. George R. Terry dalam bukunya *Standards of The executives* mencirikan bahwa administrasi adalah suatu siklus yang menggunakan strategi ilmu dan kerja untuk menerapkan unsur-unsur pengaturan, asosiasi, kursus dan kontrol untuk pelaksanaan suatu perkumpulan yang dilengkapi dengan aset/variabel penciptaan. untuk mencapai tujuan yang ideal. telah disusun dengan sukses dan efektif. (George, 2019).

Sedangkan SDM adalah orang-orang yang bekerja di dalam suatu perkumpulan. SDM juga merupakan jaminan dan pelaksanaan beberapa latihan dan proyek yang ditujukan untuk mendapatkan bisnis, peningkatan, dan pemeliharaan dengan tujuan akhir untuk meningkatkan dukungan untuk memperluas kelayakan hierarkis dengan cara yang bermoral dan mampu secara sosial.

Penghargaan (*reward*) Dalam pengertian bahasa, penghargaan (Echols & Shadily, 1976) mengandung arti hadiah, bisa juga berupa hadiah, hibah atau hadiah. Menurut Nugroho (2016:5) Penghargaan merupakan sarana untuk bekerja atas kedisiplinan dan inspirasi perwakilan. Kehormatan tersebut juga

diharapkan dapat membuat perwakilan atau pekerja menjadi lebih dinamis, dengan tujuan untuk lebih mengembangkan prestasi yang telah mereka capai. Pengaturan hadiah yang sesuai dengan gaji sejauh memenuhi prasyarat yang adil dan sesuai merupakan standar penting dalam kerangka kerja dewan gaji (Wasiati, 2018).

Sistem penghargaan merupakan standar yang dibuat oleh asosiasi untuk memberi imbalan kepada perwakilan atas nilai bisnis, kemampuan, kemampuan, dan kewajiban mereka (Simamora, 2004). Penghargaan juga dapat diartikan sebagai salah satu timbal balik yang diberikan oleh pemerintah kepada perwakilan ketika mereka dianggap layak untuk melakukan kegiatan atau usaha yang diberikan oleh asosiasi dengan baik (Rahim dan Daud, 2019).

Disiplin adalah suatu bentuk persiapan yang terlihat untuk meningkatkan dan membentuk informasi, perilaku perwakilan sehingga perwakilan ini dengan sengaja berusaha untuk bekerja membantu dengan pekerja yang berbeda dan lebih mengembangkan eksekusi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang mengkaji suatu kasus tertentu dalam konteks kehidupan nyata kontemporer. Penelitian ini berfokus pada satu instrumen yaitu "Pemberian Penghargaan, Sanksi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jayaland". Menurut Creswel, studi kasus adalah pendekatan penelitian yang hanya berfokus pada satu instrumen dan kemudian dianalisis secara holistik melalui deskripsi rinci tentang pola, konteks dan setting di mana kasus terjadi.

Lokasi penelitian berada di kantor pengembang perumahan yaitu PT. Jayaland yang terletak di jalan Taman Gerbang Utama Kav. 9 Perumahan Puri Surya Jaya Gedangan, Sidoarjo, Indonesia. Adapun teknik pengumpulan data nya menggunakan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Data yang Terkumpul akan dikelola dengan tahapan sebagai berikut; Editing, Organizing, Penelaahan temuan data-datanya.

## HASIL PEMBAHASAN

menemukan cara untuk mengumpulkan informasi tentang presentasi perwakilan PT. Jayaland melalui wawancara langsung dengan 10 orang saksi yang tergabung dalam pionir dan pekerja PT. Jayaland bergantung pada empat penanda yang terdapat dalam hipotesis Worker Execution, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian Tugas Sesuai Target ; Sesuai hasil pertemuan yang dipimpin oleh para ilmuwan dengan perwakilan di PT. Jayaland, para ilmuwan menemukan bahwa secara normal mereka bekerja sesuai dengan yang paling ekstrim, dengan menyelesaikan tujuan yang telah diberikan oleh organisasi. Dalam pertemuan tersebut, ilmuwan juga melihat bahwa dengan asumsi bahwa pekerja dapat menyelesaikan tujuan yang diberikan oleh organisasi, mereka akan mendapatkan kritik sebagai hibah untuk menyebabkan perwakilan mengerjakan presentasi mereka dan membuat pekerja lain lebih bersemangat untuk mendapatkan masukan yang sama.
- 2) Disiplin; motivasi perubahan pola kebiasaan sehari-hari dalam bekerja di PT. Jayaland membuat para pegawai menjadi lebih disiplin karena adanya contoh nyata dari para pimpinan yang memberikan contoh disiplin kinerja dalam melaksanakan kerja yang sesuai dengan standart yang berlaku di perusahaan PT. Jayaland.
- 3) Tingkat kehadiran; Derajat partisipasi berubah menjadi tanda pelaksanaan perwakilan melalui derajat partisipasi selama periode tertentu, di PT. Pakar Jayaland mengamati bahwa partisipasi yang merupakan elemen yang paling sering digunakan sebagai tolak ukur utama untuk melihat penampilan pekerja mereka. Dalam wawancara yang dipimpin oleh ilmuwan, beberapa perwakilan mengakui bahwa tingkat partisipasi mereka sangat baik, namun ada juga orang yang mengakui bahwa partisipasi telah hilang dari pekerjaan karena berbagai faktor, namun perwakilan dengan tingkat partisipasi rendah mengakui campuran mereka. up dan dipahami dengan asumsi mereka mendapat sanksi dari atasan.

Dalam organisasi ini, perhatian utama yang kami fokuskan dalam memberikan fokus kepada perwakilan untuk bekerja secara ideal dan memberikan yang terbaik bagi organisasi adalah ketangguhan setiap pekerja. Setiap perwakilan harus memikirkan setiap aset manusia (SDM) dalam

organisasi ini untuk menjadi keluarga, akibatnya pekerjaan harus dimungkinkan dengan baik secara konsisten dan diatur untuk hasil terbaik bagi organisasi dan menawarkan dukungan terbaik kepada klien." Untuk situasi ini ilmuwan melacak bahwa di PT. Jayaland tentang kekokohan antar perwakilan sangat baik, hal ini cenderung terlihat ketika para ilmuwan berbicara dengan bahwa semua pekerja perwakilan di sini adalah seperti keluarga, dengan cara ini keselarasan antar pekerja akan terus terjaga dan dengan asumsi bahwa keselarasan dan kerjasama yang terbentuk itu akan membuat pekerjaan kita berjalan dengan baik dan maksimal, karena organisasi akan lebih menarik dengan asumsi bahwa para pekerja dalam berfungsi secara mengagumkan mampu. Dengan demikian, segala sesuatu yang telah dimaknai, bahwa ketabahan antar pekerja juga dapat bermanfaat untuk menjaga hubungan baik dengan klien melalui korespondensi berturut-turut yang dilakukan oleh perwakilan.

## **PENUTUP**

Mengingat hasil pemeriksaan dan pertemuan yang telah dipimpin oleh para ilmuwan, dan selanjutnya didasarkan pada klarifikasi penyelidikan informasi dan definisi masalah dalam penelitian proposal ini, analis dapat menyelesaikan sebagai berikut: Dalam melakukan latihan fungsional, PT. Jayaland memiliki SDM dengan jobdesk masing-masing yang diturunkan. Memberikan surat menyurat atas administrasi yang telah diberikan oleh perwakilan PT. Jayaland, pimpinan organisasi memberikan beberapa hal yang ditunjukkan oleh kemenangan dan campur aduk yang dilakukan, antara lain:

### **a. Pemberian penghargaan**

Pemberian honor sangat penting bagi pekerja sesuai dengan tujuan yang telah mereka jalankan, hibah juga akan diberikan tidak sepenuhnya ditentukan oleh organisasi.

### **b. Pemberian sanksi**

Sanksi adalah disiplin yang diberikan oleh administrasi PT. Jayaland kepada perwakilan yang telah lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya, baik di jobdesk yang mereka miliki saat ini maupun yang datang terlambat dari yang diharapkan.

**c. Pemberian disiplin kerja**

Dalam menyelesaikan suatu tugas, baik sebagai administrasi atau menjual barang dagangan, organisasi harus memberikan persiapan untuk bekerja pada kemampuan yang halus dan lebih mengembangkan disiplin kerja. Untuk situasi ini, PT. Jayaland melakukan persiapan udara terbuka yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh pemerintah. Pemberian kehormatan, wewenang dan disiplin kerja yang diberikan oleh administrasi PT. Jayaland kepada perwakilannya jelas-jelas sudah sepaham dengan dimulainya kesepakatan dan melihat dampak dari penilaian kerja yang telah dilakukan. Dalam ulasan ini, itulah yang para ilmuwan beralasan dengan asumsi ada dampak dari kehormatan, dukungan dan disiplin kerja yang diberikan oleh administrasi PT. Jayaland kepada pekerja, khususnya dengan memperluas eksekusi, antara lain:

**d. Penyelesaian Tugas Sesuai Target**

Penyelesaian target merupakan tanda pelaksanaan representatif, hal ini merupakan arahan wajib bagi seluruh perwakilan di seluruh divisi kerja di PT. Tanah Jaya. Memaksakan penggunaan waktu di tempat kerja dengan tujuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan target pekerjaan.

**e. Disiplin**

Dalam organisasi harus ada keputusan-keputusan yang dilaksanakan untuk dipatuhi oleh perwakilan. Aturan diberi wewenang untuk membuat perwakilan lebih fokus dalam mengikuti pameran mereka. Hal yang persis sama terjadi di PT. Jayaland juga menerapkan keputusan ketat perwakilannya untuk menjaga keterjagaan semua presentasi pekerja.

**f. Tingkat Kehadiran**

Tingkat kehadiran menjadi tanda pelaksanaan pekerja melalui derajat partisipasi selama periode tertentu, di PT. Pakar Jayaland sendiri mengamati bahwa partisipasi merupakan komponen yang dalam banyak hal dijadikan sebagai tolak ukur utama untuk melihat presentasi perwakilan mereka.

**g. Kesolidan Antar Karyawan**

Kemampuan perwakilan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam

menyelesaikan pekerjaan yang dibagikan merupakan nilai tambahan untuk membantu pelaksanaan, karena ketangguhan kelompok diperlukan karena ini akan meningkatkan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>

Arikunto. (2013). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.

Banni, M., Korompot, N., & Robiansyah. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. *Publikasi Ilmiah, Vol 1, No 1 (2013): Publikasi Ilmiah*. [http://journal.feunmul.in/ojs/index.php/publikasi\\_ilmiah/article/view/41](http://journal.feunmul.in/ojs/index.php/publikasi_ilmiah/article/view/41)

Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–44. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>

Bohlandar, & Snell. (2018). *Human Resource*.

Bungin, B. (2017). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Kencana Prenamedia Group.

Creswel, J. W. (2017). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset; Memilih Diantara Lima Pendekatan, Diterjemahkan dari Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approces, Third Edition First Published 2014 Edisi Ke 3* (Cet. 1).

Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Belajar.

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

Echols, J., & Shadily, H. (1976). *Kamus Inggris Indonesia*. PT. Gramedia Utama.

Firmansyah, M. R., Setyadi, S., & Sumarsono, T. G. (2021). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through WorkMotivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(6)(06), 166– 169.

George, R. T. (2019). *Principles of Management*. McGraw-Hil Book Hall, Inc.



Handoko Hani, T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPE.

Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. GhaliIndonesia.

Mardiah, N. (2019). *Recruitment, Seleksi, dan Penempatan dalam perspektif Islam*. Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.  
Nazir, M. (2018). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Rosyidah, B. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG PONOROGO*.

S, Malayu, H., & Hasibuan, P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Supriyadi, A. (2021). *Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT . Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci*. 16(3), 461–470.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Kencana Prena Media Group.  
Suwartono. (2019). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. ANDI.

Wasiati, H. (2018). *PENGARUH REWARD, PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. *UPAJIWA*, Vol. 2(No.1), 44–57.

Yuniasih, Y., Herdiana, H., & Mufreni, A. N. (2018a). Pengaruh penghargaan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kemauan kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(November), 119–127.

Yuniasih, Y., Herdiana, H., & Mufreni, A. N. (2018b). PENGARUH PENGHARGAAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEMAUAN KERJA. *Ekonomi Manajemen, Volume 4*(No.2), 119–127.