

**Pengaruh Reward, Punishment Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok)**

Elsie Az Zaahra*)
Budi Wahono **)
Mohammad Rizal***)

Email: zaahraganni@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of reward, punishment and organizational commitment on employee performance at the Wyndham Sundancer Resort Lombok. The location of this research was conducted on employees who work at the Wyndham Sundancer Resort Lombok. This research is a quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees who work at the Wyndham Sundancer Resort Lombok, which were selected by purposive sampling. Determination of the number of samples using the Slovin formula and the results obtained were 125 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression and determination test. Based on the results of data analysis, the results of the F test indicate that reward, punishment and organizational commitment simultaneously have a significant and positive effect on the performance of the employees of the Wyndham Sundancer Resort Lombok Hotel. Furthermore, the results of the t test show that reward, punishment and organizational commitment have a significant and partially positive effect on the performance of the employees of the Wyndham Sundancer Resort Lombok Hotel. The results of the determination test show that the percentage is 82%, where employee performance is able to be influenced by reward, punishment and organizational commitment.

Keywords: Employee Performance, Reward, Punishment, Organizational Commitment

Pendahuluan

Latar Belakang

Indonesia memiliki daya tarik wisata beragam dan menawan yang tersebar di berbagai wilayah nusantara Indonesia. Hal ini yang menjadi sebab Indonesia mampu mengundang wisatawan asing untuk berkunjung ke Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah kedatangan wisatawan asing di Indonesia telah mengalami penurunan pada kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai 2021. Performa yang terjadi ini disebabkan karena adanya pandemi Covid-19 yang melanda secara global, tak terkecuali pada negara Indonesia. Namun berdasarkan data tabel diatas, meskipun jumlah wisatawan asing yang datang ke Indonesia menurun, namun angka yang tercatat dianggap cukup tinggi, karena dalam kondisi pandemi.

Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri perhotelan termasuk dalam industri jasa yang menawarkan jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi

masyarakat umum. Perusahaan yang berbentuk CV ini juga tentunya memiliki orientasi pada peningkatan kinerja karyawan sehingga menjadi alat ukur untuk menuju keberhasilan pada tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pada internal karyawan masih terjadi berbagai persoalan.

Kinerja menjadi suatu *output* kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya (Hasibuan, 2017:154). Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kinerja karyawan dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi (Robbins, 2017). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2019), menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2018) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok? (2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok? (3) Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok? (4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok?

Tujuan

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.

Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah (1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti obyek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. (2) Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi Perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang

bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Rivai (2016: 309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikatornya antara lain: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

Reward

Menurut Moorhead dan Griffin (2018:157) *reward* (penghargaan) terdiri atas semua komponen organisasi, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas. Adapun indikator yang dimiliki *reward* antara lain: (1) Disiplin (2) Bonus (3) Promosi.

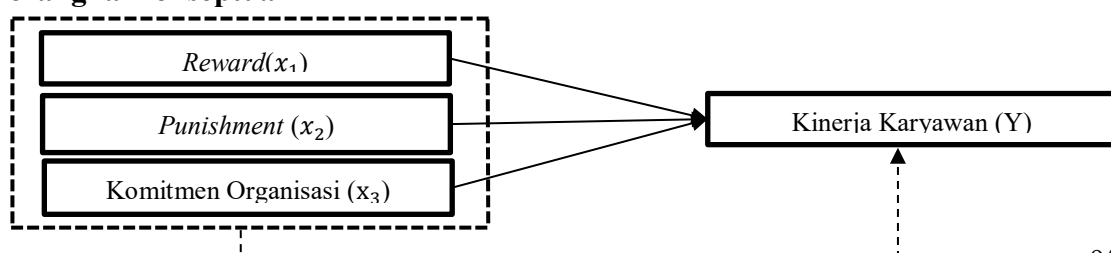
Punishment

Punishment atau hukuman adalah pemberian sanksi atau hukuman pelanggaran bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, tidak boleh dibedakan, baik atasan ataupun bawahan, tua ataupun muda, pria ataupun wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Adapun indikator yang dimiliki *punishment* antara lain: (1) Hukuman ringan (2) Hukuman sedang (3) Hukuman berat.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi (Rivai, 2017). Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisadiketahui dengan melihat cirri-ciri di antaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi Indikator yang dimiliki komitmen organisasi antara lain: (1) Identifikasi (2) Keterlibatan (3) Loyalitas.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1: Bahwa *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.
- H2: Bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.
- H3: Bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.
- H4: Bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok dan sudah memenuhi kriteria sebagai responden. Sampel difokuskan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2017:122) adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penentuan sampel disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dalam penerimaan penyebaran sampel. Berdasarkan data yang diperoleh, maka untuk menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin, dan dihasilkan jumlah sampel sebesar 125 orang yang merupakan karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini sumber data penelitiannya adalah data primer, yakni data yang bersumber langsung terhadap responden melalui kuesioner yang disebar peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2017:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

Metodologi Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2019:175) Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, demikian sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk mengukur apakah data yang di uji mengalami reliabilitas atau tidak. dalam hal ini apabila nilai pada *Cronbach's α* > 0,6 dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk tujuan mengenali apakah variabel terikat (dependent), variabel bebas (independent), ataupun keduanya berdistribusi secara normal atautkah tidak Sebuah data dikatakan bagus apabila data tersebut berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode Kolmogorov- Smirnov, Syarat dalam pengambilan keputusan normal tidaknya sebuah data dengan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila data jika nilai sig. > 0,05 maka dikatakan normal, jika nilai sig. < 0,05 maka data tidak dapat dikatakan normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (*dependent*). Ketentuan dalam pengujian ini Apabila nilai pada nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. multikolinieritas tidak terjadi, dan multikolinieritas akan terjadi jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10.0.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji apakah ada ketidaksamaan *variance* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas bisa dilihat dari Uji Gleser, apabila nilai signifikansi 0,05 hingga informasi leluasa dari heteroskedastisitas ataupun tidak terjalin heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda mempunyai tujuan guna mengenali hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat pada suatu riset. Pada riset ini dihasilkan sebagai berikut dengan menggunakan rumus

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengenali apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dengan anggapan apabila nilai sig > 0, 05 hingga informasi tersebut berarti, begitu kebalikannya apabila nilai sig. 0,05 hingga informasi tersebut tidak signifikan.

Uji t

Uji t di pakai untuk mengenali pengaruh tiap- tiap Variabel bebas ataupun dependen terhadap Variabel terikat, setelah itu digunakan lah Uji t serta digunakan sebagai bagian dari pengujian. Bila nilai Signifikan (p value) lebih kecil dari 0,05 hingga disimpulkan jika variabel independen yang jadi model regresi mempengaruhi signifikan.

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted (R²)* berperan untuk mengukur apakah variabel Y bisa mempengaruhi terhadap variabel X dengan skema apabila nilai R² nya berkisar antara 0 hingga dengan 1, hingga mungkin semakin kuat data variabel independen dalam memaparkan fluktuatif dari variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, “dengan memperhatikan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: Priyono (2015:115) “jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)”. Berdasarkan hasil uji statistic validitas r_{tabel} diketahui sebesar 0,1757. Sehingga merujuk hasil dari uji validitas bahwa semua instrumen mulai dari variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) dan komitmen organisasi (X3) semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} , selain itu variabel kinerja karyawan (Y) juga menghasilkan nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Maka dijelaskan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai r_{Alpha} lebih besar dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Masing-masing variabel memiliki nilai *reward* (X1) sebesar 0,601, *punishment* (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,835, komitmen organisasi (X3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,636, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,686, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan pada hasil uji normalitas menjelaskan hasil dari uji normalitas sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) masing-masing sebesar 0.066(X1), 0.068(X2), 0.066(X3), 0,051(Y) yang mana lebih besar dari 0.05. Maka residual data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas menunjukan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan masing-masing nilai: Variabel X1 (*Reward*) memiliki nilai VIF sebesar 1,676 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,597, Variabel X2 (*Punishmen*) memiliki nilai VIF sebesar 1,554 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,644, Variabel X3 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai VIF sebesar 1,164 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,859. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki tingkat signifikan ($X_1=0,575$, $X_2=0,877$, $X_3=0,464$) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.051	.516		-.098
	<i>Reward</i>	.716	.049	.727	14.730
	<i>Punishment</i>	.167	.041	.192	4.043
	komitmen organisasi	.118	.040	.122	2.960
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pada table diatas menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = -0,051 + 0,716X_1 + 0,167X_2 + 0,118X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Y dalam penelitian ini yang akan diprediksi oleh variabel bebas atau variabel independen. Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) yang akan diprediksikan hasilnya oleh *reward* (X1), *punishment* (X2) dan komitmen organisasi (X3). Konstanta pada penelitian ini sebesar -0,051 yang artinya yaitu nilai estimasi dari kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien β_1 dari regresi *reward* (X1) yaitu 0,716 yang berarti bahwa apabila variabel *reward* (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Nilai koefisien β_2 dari regresi *punishment* (X2) yaitu 0,167 yang berarti bahwa apabila variabel, *punishment* (X2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Nilai koefisien β_3 dari regresi komitmen organisasi (X3) yaitu 0,118 yang berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasi (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila variabel harga meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telah dapat diterima.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil signifikan masing-masing variabelnya sebesar *reward* (X1) sebesar 0,000, *punishment* (X2) sebesar 0,000, komitmen organisasi (X3) sebesar 0,004, yang mana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis secara parsial yang di ajukan dapat diterima.

Koefisien Determinasi *Adjusted R*²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.824	.820	.739	2.021
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i>					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Hasil uji koefisien determinasi *adjusted R*² sebesar 0,820. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *reward* (X1), *punishment* (X2), dan *punishment* (X3) mampu memprediksi variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah

sebesar 82%, sedangkan 18% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa variabel dependen adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independennya terdiri dari *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Organisasi. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.

Dharma (2013:177) Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan suatu perusahaan masing-masing yang tidak melanggar atau bertentangan dengan moral atau etika yang berlaku didalam suatu perusahaan. Dalam menjalankan roda organisasi tentunya setiap instansi selalu memiliki orientasi keberhasilan. Oleh karenanya, Kinerja Karyawan juga diperlukan menjadi salah satu penunjang keberhasilan tujuan instansi. Adapun beberapa pengaruhnya dapat berasal dari faktor *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Organisasi yang mana telah dijelaskan sebelumnya.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Persepsi karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok tentang *Reward* kaitannya dengan Kinerja Karyawan mendapatkan multi responsivitas. Seperti halnya karyawan menyatakan dalam mencapai Kinerja Karyawan, responden mampu mendapatkan bonus atas kinerja yang baik yang mereka hasilkan.

Menurut dan Griffin (2018:159) *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawa yang bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Baik atau tidaknya *Reward* selalu menjadi poin penting bagi keberlangsungan instansi/organisasi. Apabila karyawan instansi memiliki aturan inspiratif yang baik maka akan memberikan dampak kinerja yang baik oleh karyawannya. Dalam penelitian ini, pemeberlakuan *reward* pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok dianggap baik, maka hal ini akan mampu memberikan kinerja karyawan pada karyawan terkait.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel *Punishment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rivai (2014:450) menyatakan bahwa *punishment* merupakan suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan

secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Baik atau tidaknya pemberlakuan *Punishment* selalu menjadi poin penting bagi keberlangsungan instansi/organisasi. Apabila karyawan instansi memiliki kesesuaian pemberlakuan *punishment* yang baik maka akan memberikan dampak kinerja karyawan yang baik pula, karena karyawan dituntut untuk menaati peraturan yang diberlakukan manajemen hotel.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.

Komitmen Organisasi yang diimplementasikan karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok sangat beragam sehingga hal itu juga menunjukkan bahwa keberagaman persepsi diperoleh dalam penelitian ini, seperti halnya karyawan menyantakan bahwa mereka menyatakan bahwa mereka mampu memahami tugas yang diberikan pimpinan manajemen hotel Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok sehingga tugas yang dibebankan mampu diselesaikan dengan baik. Selain itu karyawan menyatakan bahwa mereka aktif dalam seluruh agenda yang dilakukan, sehingga dapat dijelaskan bahwa mereka memiliki komitmen organisasi yang baik, serta hal ini memberikan dampak pada semangat bekerja. Adanya komitmen yang baik, maka kinerja yang akan dihasilkan akan meningkat.

Kesimpulan dan Saran Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Bahwa *reward*, *punishment*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok. (2) Bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok. (3) Bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok. (4) Bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut: (1) Pengumpulan data penelitian ini yang menggunakan kuesioner, yang dalam hal ini didistribusikan melalui secara langsung dengan memberikan kuesioner dan terkadang karyawan masih merasa segan tidak mau ketika hendak diminta untuk mengisi. (2) Selanjutnya dalam penelitian ini, metode pengumpulan data bisa dilanjutkan dengan memperhatikan kesediaan karyawan, *follow up* untuk mengisi, sehingga ketika diberikan kuesioner, responden harus dibimbing agar tidak kebingungan dalam memahami item pernyataan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan lebih jelas dan akurat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang diarahkan kepada manajemen 3Second dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diajukan (1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalkan kompetensi kerja, *softskill*, ataupun pengembangan karir. (2) Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner. (3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti Kinerja Karyawan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans. 2018. *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta: penerbit Andy.
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung, Alfabeta.

Elsie Az Zaahra*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma