



## **Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8**

**Muhammad Zainal Abidin<sup>1</sup> Suharno Prawirosumarto<sup>2</sup>**

Universitas Mercubuana, Indonesia

[muchzainalabidin@gmail.com](mailto:muchzainalabidin@gmail.com) [suharno70@yahoo.com](mailto:suharno70@yahoo.com)

---

### **INFO ARTIKEL**

#### **Kata**

produktivitas,  
*reward*,  
*punishment*,  
lingkungan  
kerja.

#### **Kunci:**

*reward*,  
lingkungan

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah Analisis Regresi Berganda. Populasi yang diamati adalah karyawan Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 & 8 dengan ukuran sampel sebanyak 63 responden. Penelitian ini mengungkapkan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial di Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 & 8. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 & 8 maka *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja harus dipertimbangkan secara intensif.

#### **Keywords:**

*productivity*,  
*punishment*,  
*environment*.

*reward*,  
*work*

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of reward, punishment and work environment on employee work productivity. This study uses quantitative methods. The method used to analyze the data is Multiple Regression Analysis. The population observed was employees of Perum Damri SBU Transjakarta Corridor 1 & 8 with a sample size of 63 respondents. This study revealed that reward and punishment did not have a significant partial effect on employee productivity and the work environment had a significant partial effect in Perum Damri SBU Transjakarta Corridor 1 & 8. Therefore, to increase the productivity of employees of Perum Damri SBU Transjakarta Corridor 1 & 8, reward, punishment and work environment must be considered intensively*

---

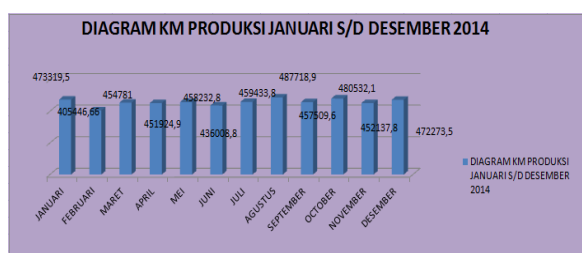
## PENDAHULUAN

Perkembangan aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat (Indahsari & Damayanti, 2020). Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga untuk memacu semangat kerja karyawan tersebut, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment* (Manik, 2016).

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tidak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada perusahaan transportasi umum.

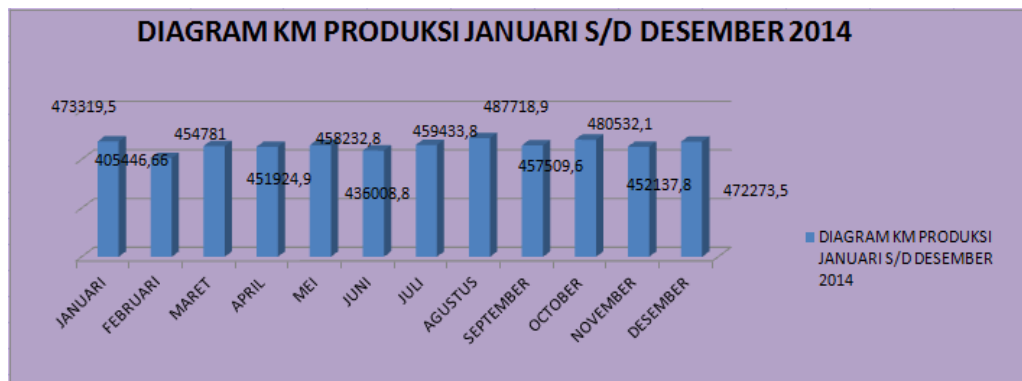
PERUM DAMRI SBU Transjakarta sebagai salah satu operator Transjakarta yang ditunjuk oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mulai beroperasi sejak tanggal 22 Januari 2013, dimana perusahaan diberi wewenang untuk mengoperasikan koridor 1 rute Blok M - Kota dan koridor 8 rute Harmoni - Lebak Bulus. Dalam perolehan pendapatan tingkat produktivitasnya PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 mengalami tingkat *fluktuatif* (naik-turun), hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul yaitu pendapatan target produktivitas kilometer tempuh selama satu tahun terakhir di tahun 2014 yang diperoleh dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Kilometer Produksi Tahun 2014**

Sumber: PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 Tahun 2014

# Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8



Dalam mengurangi terjadinya penurunan produktivitas, maka PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 menerapkan beberapa cara dimana salah satunya adalah pemberian *reward*. Penilaian karyawan yang berprestasi berhak memperoleh *reward* adalah karyawan yang memiliki produktivitas peringkat lima teratas berdasarkan beberapa ketentuan-ketentuan di antaranya dapat dilihat pada Tabel 1.1. Daftar 10 Peringkat Karyawan Teratas.

**Tabel 1 Daftar 10 Peringkat Karyawan Teratas**

NO	NAMA	KOR	PRODUKTIVITAS				INDEK				BOBOT			NILAI PRESTASI	
			APRIL	KEHADIRAN	KM	KEBERSIHAN	APRIL	KEHADIRAN	KM	KEBERSIHAN	50%	20%	30%		
1	SYARIFUDIN	koridor 8	24	25	4.292,60	3	24	24	2.522,95	4	0,30	0,21	0,34	0,23	1,07
2	SITI MARIYAH	koridor 8	25	25	4.015,60	2	24	24	2.522,95	4	0,31	0,21	0,32	0,15	0,99
3	EKO SUMARINDI	koridor 8	21	20	3.408,20	3	24	24	2.522,95	4	0,16	0,17	0,17	0,23	0,92
4	SUTIRNO	koridor 8	24	25	4.242,60	1	24	24	2.522,95	4	0,30	0,21	0,34	0,08	0,92
5	ENDANG SUMBAR	koridor 8	20	24	3.922,10	2	24	24	2.522,95	4	0,15	0,20	0,21	0,15	0,91
6	AGUS SUPRIANDI	koridor 1	19	21	2.699,00	4	24	24	2.522,95	4	0,24	0,18	0,20	0,20	0,93
7	ANGGI HERIYANTO	koridor 1	23	25	2.957,70	2	24	24	2.522,95	4	0,19	0,21	0,23	0,15	0,88
8	AAH SUPRIATIN	koridor 1	22	25	3.057,90	2	24	24	2.522,95	4	0,18	0,21	0,24	0,15	0,88
9	ISOHAN ROY PARSALIAN	koridor 1	20	26	3.099,10	2	24	24	2.522,95	4	0,15	0,22	0,25	0,15	0,86
10	RUDI HARDIANSAH	koridor 1	18	18	2.081,50	4	24	24	2.522,95	4	0,13	0,15	0,17	0,30	0,84

Sumber : Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8

Hadiah atau *reward* yang diberikan perusahaan sebagai hadiah atas kerja keras dan pengabdian bagi karyawan berprestasi yaitu berupa uang penghargaan dan sertifikat serta ke depan perusahaan akan memberikan prioritas untuk pengangkatan menjadi karyawan tetap di PERUM DAMRI dan memberikan program beasiswa bagi karyawan ataupun keluarga karyawan yang berprestasi secara terus menerus dalam setiap tahunnya.

Gambar 1.1. Diagram Kilometer Produksi Tahun 2014, tingkat perolehan produktivitas di PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 mungkin saja melebihi pendapatan kilometer sebenarnya tetapi karena adanya sistem *punishment* yang diterapkan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta selaku pihak regulator yang disebabkan karena adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi atau karena adanya ketidak-sesuaian *SOP* (*Standar Operation Procedure*), maka jumlah pendapatan produktivitas kilometer tempuh PERUM DAMRI SBU Transjakarta dapat berkurang dari jumlah pendapatan sebenarnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2 Rekapitulasi Sanksi/Denda (*punishment*)**

BULAN	REKAPITULASI SANKSI/DENDA TAHUN 2014							
	PAYMENT PER 1 KM (RP)	PENDAPATAN SEBENARNYA (KM)	(RP)	PUNISHMENT (KM)	(RP)	PENDAPATAN STLH PUNISHMENT (KM)	(RP)	SELISIH (%)
Januari	21.791,00	473.319,50	10.314.105.224,50	1.700,00	37.044.700,00	471.619,50	10.277.060.524,50	0,36
Feb	21.791,00	405.446,66	8.835.088.168,06	1.600,00	34.865.600,00	403.846,66	8.800.222.568,06	0,39
Maret	21.791,00	454.781,00	9.910.132.771,00	3.064,00	66.767.624,00	451.717,00	9.843.365.147,00	0,67
April	21.791,00	451.924,90	9.847.895.495,90	1.650,00	35.955.150,00	450.274,90	9.811.940.345,90	0,37
Mei	21.791,00	458.232,80	9.985.350.944,80	3.400,00	74.089.400,00	454.832,80	9.911.261.544,80	0,74
Juni	21.791,00	436.008,80	9.501.067.760,80	2.100,00	45.761.100,00	433.908,80	9.455.306.660,80	0,48
Juli	21.791,00	459.433,80	10.011.521.935,80	3.839,00	83.655.649,00	455.594,80	9.927.866.286,80	0,84
Agustus	21.791,00	487.718,90	10.627.882.549,90	3.400,00	74.089.400,00	484.318,90	10.553.793.149,90	0,70
September	21.791,00	457.509,60	9.969.591.693,60	2.915,00	63.520.765,00	454.594,60	9.906.070.928,60	0,64
Oktober	21.791,00	480.532,10	10.471.274.991,10	2.050,00	44.671.550,00	478.482,10	10.426.603.441,10	0,43
November	21.791,00	452.137,80	9.852.534.799,80	1.109,00	24.166.219,00	451.028,80	9.828.368.580,80	0,25
Desember	21.791,00	472.273,50	10.291.311.838,50	300,00	6.537.300,00	471.973,50	10.284.774.538,50	0,06
TOTAL	261.492,00	5.489.319,36	119.617.758.173,76	27.127,00	591.124.457,00	5.462.192,36	119.026.633.716,76	0,49

Sumber: Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 tahun 2014

Tabel 2. Rekapitulasi Sanksi/Denda Tahun 2014, total tingkat perolehan produktifitas sebenarnya di PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 pada tahun 2014 sebesar 5.489.319,36 kilometer atau sebesar Rp. 119.617.758.173,76 tetapi karena adanya pemotongan sanksi pelanggaran (*punishment*) maka total tingkat pendapatan akhir menjadi 5.462,192,36 atau sebesar Rp. 119.026.633.716,76 dengan kehilangan potensi pendapatan pada tahun 2014 sebesar 27.127,00 kilometer atau sebesar Rp. 591.124.457,00 (selisih 0,49% dari total pendapatan seharusnya). Berdasarkan hasil RKAP (Rapat Kerja dan Anggaran Perusahaan) Tahun 2013 PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 menetapkan standar *punishment* adalah maksimal sebesar 0,30% dari total pendapatan, maka dapat diketahui dari rincian data *punishment* diatas perusahaan masih belum dapat mencapai keuntungan yang diharapkan.

Selain *reward* dan *punishment*, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan di sebuah perusahaan transportasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdarmayati, 2001:1 dalam (Alif, 2015: 33).

Menurut (Taiwo, 2010), lingkungan kerja yang kondusif dapat merangsang kreativitas pekerja sedangkan peningkatan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk dapat berkontribusi rendahnya produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Cardindo dan Logahan (2013) menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan menurut Arianto (2013) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Francisca (2006:2) dalam (Raja, 2011) memfokuskan definisi *reward* sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. *Reward* dapat berwujud banyak rupa. Paling sederhana berupa kata-kata seperti pujian adalah salah satu bentuknya.

Luthans dan Sommers (2005) dan Edwards, *et. al.*, (2006) dalam (Khalid et al., 2011), menjelaskan bahwa reward merupakan pertukaran jasa antara karyawan dan majikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.471	.305		8.094	.000
	Reward	.040	.087	.074	.458	.649
	Punishment	.043	.088	.067	.484	.630
	Lingkungan Kerja	.313	.136	.435	2.297	.025

Sumber : Data output SPSS versi 22 (2015)

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat ditulis persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,471 + 0,040 X_1 + 0,043 X_2 + 0,313 X_3$$

Dimana :

Y : Produktivitas Karyawan

Konstanta : 2,471

Koefisien regresi : 0,040 ; 0,043 ; 0,313

X<sub>1</sub> : *Reward*

# Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8

$X_2$  : *Punishment*  
 $X_3$  : Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,471 menyatakan bahwa besarnya Y adalah 2,471 dengan asumsi variabel *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja bernilai constant.
2. Koefisien regresi *reward* memberikan nilai sebesar 0,040 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit nilai *reward* akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,040 atau sebaliknya.
3. Koefisien regresi *punishment* memberikan nilai sebesar 0,043 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit nilai *punishment* akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,043 atau sebaliknya.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,313 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit nilai lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,313 atau sebaliknya.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan sumbangan (*share*) dari X terhadap variasi (naik turunnya) Y, tingkat variasi ditunjukkan oleh besarnya varian Y. (Supranto, 2010:11)

**Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.247	.23456

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Punishment, Reward  
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data output SPSS versi 22 (2015)

Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,283, hal ini berarti 28,3% variabel dependen produktivitas karyawan dapat dikatakan semakin kuat oleh variabel independen *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar yaitu 0,717 atau 71,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## Uji F-Simultan

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (uji F) sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji F-Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.284	3	.428	7.777	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.246	59	.055		
	Total	4.530	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Punishment, Reward

Sumber: Data output SPSS versi 22

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel *reward*, *punishment*, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel} < F_{hitung}$  ( $2,76 < 7,777$ ). Kemudian, nilai signifikan (Sig.) pada variabel *reward*, *punishment*, lingkungan kerja adalah  $0,000 < 0,05$ .

*Reward* merupakan faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, hal ini senada dengan teori yang dituliskan Bloom & Reenen (2010) dan Tsai (2004) dalam (Sang et al., 2014) yang mengemukakan bahwa umumnya percaya jika *reward* digunakan secara efektif, maka dapat memotivasi individu untuk prestasi kerja yang baik dan dengan demikian dapat memiliki efek positif terhadap produktivitas tenaga kerja yang pada gilirannya memiliki efek positif pada kinerja organisasi.

Teori *punishment* yang dikemukakan Purwanto (1993:238) dalam (Raja, 2011) yaitu teori pembalasan, teori perbaikan, teori perlindungan, teori ganti rugi serta teori menakutkan diharapkan agar *punishment* menjadi faktor yang penting untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah dan untuk memperbaiki serta mendidik pegawai yang melakukan kesalahan ke arah yang lebih baik. *Punishment* juga diharapkan dapat menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak melakukan kejahatan atau kelalaian kerja lagi.

Teori Opperman (2002) dalam (Taiwo, 2010) mengemukakan lingkungan kerja adalah gabungan dari tiga sub lingkungan utama yaitu lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi, jika ketiga lingkungan tersebut dapat dikelola oleh manajemen perusahaan dengan baik maka mampu menciptakan elemen yang memungkinkan karyawan melaksanakan tanggung jawab dan kegiatan bekerja mereka.

Simamora (1999) dalam (DWI SEPTIANTO & LATARUVA, 2011) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya. Dengan demikian, variabel *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya produktivitas para pengemudi Transjakarta di Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8. Pihak manajemen seyogyanya dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi pemberian *reward* dan *punishment* maupun tetap menciptakan kondisi lingkungan kerja kondusif kepada karyawan, karena pemberian perhatian pada *reward* dan *punishment*, lingkungan kerja dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitasnya.

## Uji t-Parsial

### Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,458 < 1,999$ ). Kemudian, nilai signifikan (Sig.) pada variabel *reward* adalah  $0,649 > 0,05$ .

Hasil temuan ini senada dengan hasil penelitian (Ruswidiono, 2008) yang menunjukkan bahwa sistem *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas, berbeda dengan hasil penelitian dari Mutia dan Sikalieh (2013), (Sang et al., 2014), Jayanti (2014), yang menyimpulkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan dapat membantu meningkatkan atau mengurangi produktivitas karyawan di organisasi.

Menurut Kawara (2014) menunjukkan bahwa responden yang berbeda memiliki preferensi motivasi yang berbeda tetapi sebagian besar karyawan lebih memilih penggunaan imbalan *non-monetary* (intrinsik) seperti *recognition*, pelatihan, promosi karyawan dan partisipasi dalam pengambilan kunci keputusan dan pekerjaan yang menantang dalam memotivasi karyawan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem *reward* karyawan merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan karena tingkat preferensi motivasi karyawan yang berbeda. Hal ini memberikan implikasi bahwa pihak manajemen Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 seyogyanya mampu meningkatkan motivasi karyawan yang lebih dalam lagi melalui beberapa program *reward* yang berbeda dari yang sudah diterapkan saat ini agar *reward*

## Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8

tersebut mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen untuk pekerjaan karyawan yang sangat penting bagi organisasi untuk memperoleh pertumbuhan serta keunggulan kompetitif terhadap pesaingnya.

### **Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel *punishment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,484 < 1,999$ ). Kemudian, nilai signifikan pada variabel *punishment* adalah  $0,630 > 0,05$ . Hasil temuan ini senada dengan penelitian Effendi (2013) yang menunjukkan bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas, berbeda dengan hasil penelitian dari Jayanti (2014), AS, *et. al* (2014) yang menyimpulkan variabel *punishment* secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas.

Jayanti (2014) menunjukkan bahwa *punishment* hanya merupakan faktor penunjang saja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penerapan *punishment* sama halnya dengan *reward* pada hakekatnya bertujuan untuk memotivasi seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih produktif dalam bekerja.

Dimensi yang terkuat pada variabel *punishment* adalah *punishment* preventif terhadap efisiensi sebesar 0,368. Artinya apabila pihak manajemen Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8 mampu meningkatkan *punishment* preventif maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memperoleh tingkat produktivitas yang maksimal, selain itu untuk mengontrol sikap pegawai agar tidak melakukan kesalahan yang berdampak negatif terhadap perusahaan. *Punishment* preventif juga diharapkan dapat menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak melakukan kejahatan atau kelalaian kerja lagi. Perusahaan tidak serta merta memberikan hukuman, akan tetapi pemberian hukuman tersebut tentu diperhitungkan terlebih dahulu dan dengan peringatan dari pimpinan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,297. Nilai  $t_{tabel}$  dilihat dari derajat bebas ( $df = n-2$ ) yaitu 1,999. Maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,297 > 1,999$ . Kemudian, nilai signifikan (Sig.) pada variabel lingkungan kerja adalah  $0,025 < 0,05$ .

Hasil temuan ini senada dengan hasil penelitian dari Ismail, *et. al.* (2010), Apriani, *et. al* (2010), Akintayo (2012), Cardindo dan Logahan (2013), Sahara (2013), Lestari dan Sriathi (2013), Sukatendel (2014), yang menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka semakin baik pula produktivitasnya atau sebaliknya.

Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dipersepsikan karyawan sudah cukup baik dan berpengaruh pada produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Apriani *et al.*, 2012). Ini berarti bahwa karyawan menilai peralatan, perlengkapan, suhu udara, hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dan bawahan, tingkat keamanan dirasakan sudah cukup baik dan mendukung produktivitas mereka. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal infrastruktur yang masih kurang baik dalam mendukung karyawan dalam bekerja..

## **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan serta hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8, Jakarta.
2. Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8, Jakarta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8, Jakarta.
4. Reward, punishment, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perum Damri SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8, Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Apriani, W. R., Rodhiyah, R., & Hidayat, W. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 252–260.
- DWI SEPTIANTO, D. S., & LATARUVA, E. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171–179.
- Khalid, K., Salim, H. M., & Loke, S.-P. (2011). The impact of rewards and motivation on job satisfaction in water utility industry. *International Conference on Financial Management and Economics*, 11(2), 35–41.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 224–229.
- Raja, A. (2011). *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makassar (Studi Kasus Kantor Perum Damri)*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanudin Makassar.
- Ruswidiono, R. W. (2008). Pengaruh Job Characteristic, Pelatihan Metodologi Penelitian dan Budaya Akademik terhadap Produktivitas Dosen dalam Penelitian. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 81–90.
- Sang, H., Guyo, W., & Odhiambo, R. (2014). The moderating influence of employee engagement on the relationship between labour productivity and performance based reward. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(9), 10–23.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

# Pengaruh *Reward, Punishment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8

- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W. (2008). *Human Resource Management*. 9<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill Irwin. New York.
- Koencoro, Galih Dwi., Al Musadieg, Mochammad., Susilo, Heru. (2012). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)”. *Journal of Business Management*.
- Pratheepkanth, Puwanenthiren. (2011). “Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District”. *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 11 Issue 4 Version 1.0.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)