



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA**

(Studi Kasus Pada Mitra *Driver* Gojek Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Mochammad Sonif Afiffudin

NPM 21701081265



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja dengan mengambil studi kasus pada Mitra *Driver* Gojek Kota Malang. Metode pengumpulan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin dan ditemukan sampel sebanyak 92 responden. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dan hasil penelitian menunjukkan pengaruh *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam pengolahan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda melalui program aplikasi SPSS 25.

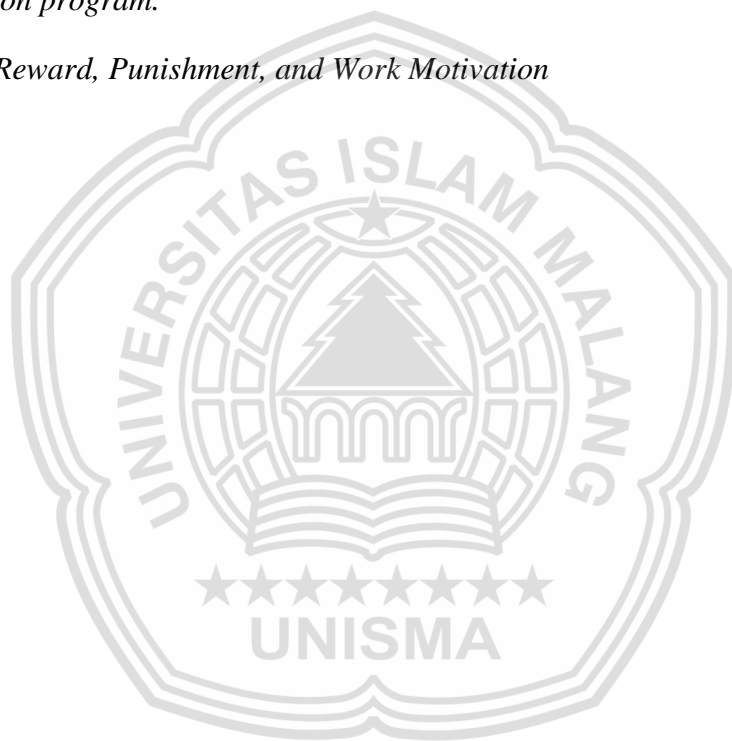
Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Kerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and explain the effect of reward and punishment on work motivation by taking a case study on Gojek Driver Partners in Malang City. The sample collection method in this study was using the Slovin formula and found a sample of 92 respondents. By using multiple linear regression analysis, and the results of the study show that the effect of reward and punishment has a significant effect on work motivation. The method used in data processing uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis tools through the SPSS 25 application program.

Keywords: Reward, Punishment, and Work Motivation



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dan perkembangan teknologi saat ini ternyata memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satu dampak dari berkembangnya kemajuan teknologi dan komunikasi beberapa tahun belakangan ini, salah satunya bisnis-bisnis *startup*. memanfaatkan perkembangan teknologi komunikasi tersebut dan menginovasikan mode transportasi baru yang memadukan model transportasi yang sudah ada seperti ojek motor dan taksi dengan teknologi *internet* dan *smartphone*. Transportasi baru ini dikenal dengan transportasi *online*.

Kini, transportasi lebih mudah didapatkan melalui aplikasi yang telah terpasang di *smartphone* konsumen. masyarakat umum menyebutnya dengan ojek *online*, disaat masyarakat sedang mempunyai kepentingan di suatu tempat dan tidak memiliki kendaraan, ojek *online* dapat mengantarkan konsumen kemana saja. Peranan transportasi pada pembangunan wilayah secara menyeluruh telah membawa dampak yang luar biasa terutama pada hubungan antar berbagai wilayah. Tidak jarang hampir semua pengguna *smartphone* menyukai kemudahan ini untuk menyelesaikan berbagai kebutuhan dan kegiatan sehari-hari mereka. Situasi tersebut menjadi peluang tersendiri bagi masyarakat yang saat ini masih berjuang untuk meningkatkan taraf kehidupannya.

Dalam model bisnis transportasi *online*, perusahaan diposisikan sebagai Mitra I sedangkan pengemudi ojek online berada diposisi Mitra II. Kerjasama

kemitraan ini menerapkan sistem bagi hasil antara pengemudi dengan perusahaan. Perusahaan ojek online menyediakan aplikasi berupa layanan yang nantinya menghubungkan konsumen dengan driver. Dengan sistem pengemudi tidak mendapat upah dari perusahaan melainkan mendapatkan pendapatan dari konsumen yang dilayani. Semakin banyak melayani konsumen maka akan bertambah banyak pula pendapatan yang didapatkan. Selain dari penghasilan yang didapatkan dari jasa yang diberikan oleh konsumen, *driver* juga bisa mendapatkan penghasilan tambahan dari adanya sistem poin. Perusahaan memberikan sistem poin tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja *driver* dalam penyelesaian segala bentuk order yang diberikan agar terwujudnya visi dan misi dari perusahaan.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017:141). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) kepada karyawan (Sugihen, 2017).

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2016:64). *Reward* adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal

baik dan meningkatkan prestasi. Kajian empiris juga menemukan bahwa penghargaan/ *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Pratama et all, 2017).

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013:120). *Punishment* yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar dengan kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah. *Punishment* diharapkan akan mengarahkan/mendidik karyawan kepada perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja. Terdapat pengaruh antara *punishment* dengan motivasi kerja. Semakin tinggi *punishment*, maka motivasi kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika *punishment* rendah, maka motivasi kerja akan menurun. Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris oleh (Pradnyani, 2020).

Dalam penelitian ini mengambil obyek di Perusahaan PT Gojek Indonesia Wilayah Kota Malang. PT Gojek Indonesia Wilayah Kota Malang menerapkan berbagai macam *reward* yang berupa bonus harian yang dihitung berdasarkan poin harian yang berhasil dikumpulkan oleh *driver* dan fasilitas BPJS ketenagakerjaan untuk semua *driver* untuk meningkatkan motivasi kerja mereka yang kemudian akan membuat kinerja meningkat. Selain *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada *driver*, pihak PT Gojek Indonesia memberikan beberapa *punishment* kepada *driver* yaitu jika kinerja harian *driver* dibawah 75% maka *driver* tidak akan mendapatkan bonus harian, serta jika *driver* sering melakukan

cancel orderan maka akun *driver* akan dimatikan untuk sementara waktu dan tidak akan bisa menerima pesanan *customer* (*Suspend*). Namun dalam prakteknya terdapat beberapa keluhan dari para *driver* mengenai sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang dirasa masih belum sesuai seperti akun beberapa *driver* yang tiba-tiba terkena *suspend* karena ada *customer* yang memberikan penilaian buruk atas kinerja *driver*, padahal *driver* telah merasa bahwa kinerja yang diberikan sudah baik. Apabila pemberian *reward* dan *punishment* tidak diperhatikan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat motivasi kerja *driver* yang berdampak kepada menurunnya kualitas pelayanan PT Gojek Indonesia.

Perusahaan yang berkembang pesat dengan cepat ini pun tak lepas pula dengan fenomena konflik yang terjadi dikarenakan pertumbuhannya yang cepat. Misalnya pada tahun 2022 *driver* Gojek kembali berdemonstrasi di Bandung menuntut kepada aplikator untuk mengevaluasi tarif layanan. (Detik news, 2022). Mengingat dengan adanya fakta bahwa terdapat demonstrasi atau unjuk rasa pada tahun terakhir.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam tercapainya tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara pemberian *reward* dan *punishment* atas kinerja yang telah dilakukan, maka penelitian diambil dengan judul: **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada *Driver* Gojek Wilayah Kota Malang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Mitra *Driver* GoJek Kota Malang ?
2. Apakah variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Mitra *Driver* GoJek Kota Malang ?
3. Apakah variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Mitra *Driver* GoJek Kota Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja
2. Untuk menganalisis apakah variabel *reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menganalisis apakah variabel *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, wawasan penelitian, dan rujukan ilmu pengetahuan berdasarkan teori-teori yang ada bagi pihak lain yang membutuhkan.

b. Kegunaan Praktis

a) Bagi Instansi

Bagi Gojek Indonesia agar dapat membuat kebijakan di masa yang akan datang dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

b) Bagi Pihak Lainnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada *driver* Gojek Kota Malang tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada *driver* Gojek Kota Malang.
- b. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Gojek Kota Malang, yang berarti *reward* yang diberikan oleh perusahaan memberikan motivasi kerja pada *driver*.
- c. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Gojek Kota Malang, yang berarti adanya *punishment* yang diberikan perusahaan tepat kepada *driver* sehingga *punishment* dijadikan motivasi kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti, namun dalam hal ini peneliti mengharapkan dengan adanya keterbatasan tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah responden penelitian ini hanya dilakukan pada *driver* Gojek Kota Malang

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel independen berupa *reward*, *punishment*, dan variabel dependen berupa motivasi kerja. Oleh karena itu masih banyak variabel seperti kompensasi, keselamatan kerja dan yang lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja.
3. Sampel dalam penelitian yang digunakan hanya sebanyak 92 responden.

5.3 Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah jumlah variabel dalam penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti jumlah upah dan bonus harian yang harus mencukupi dan sesuai dengan kinerja *driver* serta keterjaminan keamanan dan keselamatan kerja dengan cara pemberian asuransi tenaga kerja.
- b. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan *punishment* dengan cara memberikan sosialisasi rutin kepada para *driver*. Diharapkan dengan adanya sosialisasi ini akan membuat para *driver* Gojek mengerti tentang ketentuan untuk memperoleh *reward* dan



pelanggaran apa saja yang dapat menyebabkan *driver* tersebut menerima *punishment*.





DAFTAR PUSTAKA

- Detik News. “*Kecewa Tarif Aplikator, Ratusan Ojol Demo Depan Balkot Bandung*”, (24 Maret 2022), dari <https://www.detik.com/jabar/berita/d-5998569/kecewa-tarif-aplikator-ratusan-ojol-demo-depan-balkot-bandung>, (diakses pada 5 april 2022).
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2012). “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara..
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya
- Martono, Nanang. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta. Raja grafindo Persada.
- Moorhead, Greogy dan Ricky W. Griffin. (2013). “*Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*” edisi 9. Jakarta. Salemba empat
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Pradnyani, G. A. A. I., et all. (2020). “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali*”. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Pratama, A. P., et all. (2017). “*Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang*”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).
- Purwanto, N. (2013). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo.

- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugihen, P. D. (2017). “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan*”.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, Shelley. (2013). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I. Yogyakarta. Multi Presindo.

