



---

**ANALISIS PEMBERIAN PUNISHMENT PADA KARYAWAN  
CV. ANUGERAH SUKSES MANDIRI**

**Anggia Sekar Putri**  
Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
Email: [anggiesekarputri@gmail.com](mailto:anggiesekarputri@gmail.com)

**Abstrak.**

Penelitian ini menganalisis tentang hukuman yang diberikan kepada karyawan di CV. Anugerah Sukses Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dan memilih sampel 5 karyawan dari populasi 25 orang. Analisis data meliputi pengorganisasian, pendeskripsian, sintesis, pemilihan, dan penarikan kesimpulan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment diberikan dengan tepat, dengan punishment yang ringan seperti teguran lisan dan nasehat untuk pelanggaran seperti membuat catatan fiktif, tidak bertanggung jawab, menggelapkan uang, tidak sopan kepada nasabah, kurang disiplin, dan lalai. Hukuman sedang termasuk pembinaan dan penonaktifan dari posisi, tanpa penundaan promosi atau pengurangan peringkat. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk mengkomunikasikan dengan jelas perilaku yang diharapkan dan konsekuensi dari pelanggaran aturan kepada karyawan.

**Kata Kunci: Punishment, Karyawan, Hukuman**

**Abstract**

*This study analyzes the punishments given to employees at CV. Independent Success Award. This study uses a qualitative descriptive research approach and selects a sample of 5 employees from a population of 25 people. Data analysis includes organizing, describing, synthesizing, selecting, and drawing conclusions from observations, interviews, and documentation. The results of the study show that punishment is given appropriately, with mild punishment such as verbal reprimands and advice for violations such as making fictitious notes, being irresponsible, embezzling money, being disrespectful to customers, lacking discipline, and being negligent. Moderate penalties include coaching and removal from position, without delay in promotion or reduction in rank. The purpose of these sanctions is to clearly communicate expected behavior and the consequences of breaking the rules to employees.*

**Keywords: Punishment, Employee, Punishment**

**PENDAHULUAN**

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia yang ada. Tercapai tujuan perusahaan tidak bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. (Alfian, 2015)

Sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dan harus

diperhatikan untuk menjaga kelancaran suatu perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai & Mulyadi, 2012).



Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja para karyawan dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberi penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) selaras dengan pencapaian kinerja karyawan. Ada beberapa karyawan yang datang terlambat, adanya kesalahan perbandingan pembuatan adonan, kesalahan delivery yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen. (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 2019)

*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* adalah merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018), yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan unit yang akan diselidiki sebagai berikut: "*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kriteria untuk

berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Tujuan pelaksanaan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Mangkunegara, 2013).

CV. Anugerah Sukses Mandiri Tanjungpinang adalah perusahaan distributor di Tanjungpinang. Untuk menjalankan aktivitas bisnisnya secara efektif, perusahaan merumuskan strategi harian untuk mengatasi masalah internal dan eksternal yang mungkin timbul dalam bisnis distributor. Distributor biasanya membeli produk langsung dari produsen dan menjualnya kembali ke pengecer atau konsumen akhir. Untuk memastikan perusahaan ini tetap berjalan maka perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawannya, karena segala aktivitas di CV. Anugerah Sukses Mandiri ini digerakan oleh karyawan mulai dari awal penjualan, mencari pelanggan, dan mendistribusikan barang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian punishment pada karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri.

#### **METODE PENELITIAN**

karakteristik atau ciri-cirinya. Keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, peristiwa sebagai sumber data yang menilai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Populasi penelitian 25 orang. Begitu banyaknya populasi dalam penelitian ini, untuk mempermudah pengumpulan data perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Penentuan banyaknya sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini didasarkan pada teknik sampel *Purposive sampling*, Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* adalah

sampel yang akan dipilih yaitu sebagai berikut :

1. Orang yang memberikan penilaian terhadap pegawai



2. Orang yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun
3. Orang yang sudah pernah mendapatkan *punishment* dari perusahaan
- Maka dari itu sesuai kriteria penelitian ada 5 orang pegawai yang dapat menjadi informan. Berikut jumlah pegawai yang diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Informan**

No	Keterangan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Marketing	2
3	Karyawan	2
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>

Sumber : Data olahan penelitian, 2022

### Teknik Pengolahan Data

Data merupakan suatu hal yang mutlak untuk dikumpulkan atau didapatkan dalam suatu penelitian, yang nantinya data tersebut akan digunakan atau diolah, menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa pengolahan data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Pengolahan data digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, menyatakan dalam (Sugiyono, 2017) pengolahan data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Prosedur pengolahan data menurut terdiri dari tiga pengolahan data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

#### 1. Reduksi Data

Yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas

bagaimana pemberian punishment pada karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri

#### 2. Penyajian Data

Yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitan selanjutnya adalah penyajian data dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah Pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data Penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.



### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut (Sugiyono, 2018).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

No	Variabel	Indikator	Penyajian Data
1	Punishment	Hukuman Ringan	Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pimpinan mempertahankan kewenangannya dengan memberikan teguran dan nasehat langsung secara pribadi, bukan di depan umum. Dalam hal kesalahan yang dilakukan sangat berat dan terjadi berulang kali, surat peringatan juga dikeluarkan. Berat ringannya hukuman ditentukan oleh tingkat kesalahannya, mulai dari teguran lisan berupa nasihat bagi kesalahan ringan hingga sanksi bagi pelanggaran yang lebih berat seperti membuat dokumen palsu, melalaikan tugas, mencuri ongkos becak, tidak menghormati pelanggan, kurang disiplin dalam bekerja, dan menunjukkan kelalaian dalam tanggung jawab pekerjaan.
2		Hukuman Sedang	Setelah melakukan wawancara dengan informan diketahui bahwa tidak ada penundaan gaji di CV. Penghargaan Sukses Mandiri. Gaji kami tetap, dan kenaikan apa pun tidak mempengaruhi insentif yang diterima. Apabila terjadi kekeliruan diselesaikan melalui pemanggilan atau mediasi, bahkan ada kalanya mengakibatkan transfer. Promosi tidak tertunda di CV. Penghargaan Kesuksesan Independen, karena didasarkan pada kinerja, loyalitas, dan kepercayaan. Konsekuensi dari kesalahan biasanya melibatkan perubahan posisi atau tugas yang diberikan, sehingga memungkinkan karyawan untuk berkembang. Pemotongan atau penundaan gaji tidak terjadi di CV. Anugerah Sukses Mandiri, dengan pembinaan yang



			diberikan melalui penonaktifan dari jabatan saat ini.
3		Hukuman Berat	Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kesalahan berulang yang tidak dapat didorong atau dipertahankan akan berakibat pada pemecatan. Contoh kesalahan tersebut antara lain mencuri barang-barang kantor, menggelapkan keuntungan, dan tindakan lain yang dapat merugikan reputasi perusahaan. Pemberhentian karena ketidakjujuran dan kesalahan yang merugikan berulang kali akan dikenakan hukuman berat karena menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditemukan bahwa Analisis Pemberian *Punishment* Pada Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri ditemukan beberapa hal berikut :

Dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Teguran kemudian juga dilakukan dengan memberikan surat peringatan jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal, dan cenderung dilakukan berulang-ulang. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah Membuat nota Fiktif , tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja.

Menurut Timpe (Sahat Parulian Remus, 2016) bahwa sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Sanksi karyawan menurut yang mencakup pendapat Cameron menjelaskan bahwa sanksi-sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya

bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut.

Sanksi-sanksi tersebut berbentuk simbolis yang berfungsi sebagai:

1. Tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen.
2. Menunjukkan posisi karyawan bawahan pada rangkaian sanksi.
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah yang tidak diharapkan.

Tidak hanya itu hukuman sedang, dimana di CV. Anugerah Sukses Mandiri tidak ada penundaan kenaikan gaji, disini gaji kami tetap, kalau naik, ya naik semua tidak ada beda, kalau dapat insentif dapat semua. Jika ada kesalahan akan dipanggil atau dimediasi terlebih dahulu, ada juga yang di mutasi, disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di CV. Anugerah Sukses Mandiri, karena CV. Anugerah Sukses Mandiri memang kalau jabatan itu dipilih sendiri oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja, loyalitas tentu saja kepercayaan. Hukuman sedang yang diberikan adalah pemindahan jabatan atau bagian kerja, agar pegawai yang bersalah dapat memperbaiki dirinya. Di CV. Anugerah Sukses Mandiri tidak ada pemotongan gaji atau penundaan gaji.



Hanya pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suwendy et al., 2023)

Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Kalau kesalahannya sudah berulang, dan memang tidak bisa lagi di bina, dan dipertahankan maka akan ada pemecatan, yang dilakukan pemecatan adalah Tidak jujur dalam bekerja, misalnya mengambil barang kantor, mengambil keuntungan, dan lain sebagainya yang dapat merusak citra perusahaan. Hukuman berat adalah pemecatan yang di

sebabkan oleh ketidak jujuran, dan kesalahan fatal yang berulang yang membuat kerugian bagi perusahaan

Fa'iqotul (2021) Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, punishment juga berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan. Punishment diperlukan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Hidayat, 2018). Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa diiringi pemberian punishment yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan Pemberian *Punishment* Pada Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri sudah dijalankan secara tepat, hal ini dapat dilihat dari Dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Teguran kemudian juga dilakukan dengan memberikan surat peringatan jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal, dan cenderung dilakukan berulang-ulang. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah Membuat nota Fiktif , tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja.

Tidak hanya itu hukuman sedang, dimana Di CV. Anugerah Sukses Mandiri tidak ada penundaan kenaikan gaji, disini gaji kami tetap, kalau naik, ya naik semua tidak ada beda, kalau dapat insentif dapat semua. Jika ada kesalahan akan dipanggil

atau dimediasi terlebih dahulu, ada juga yang di mutasi, disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di CV. Anugerah Sukses Mandiri, karena CV. Anugerah Sukses Mandiri memang kalau jabatan itu dipilih sendiri oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja, loyalitas tentu saja kepercayaan. Hukuman sedang yang diberikan adalah pemindahan jabatan atau bagian kerja, agar pegawai yang bersalah dapat memperbaiki dirinya. Di CV. Anugerah Sukses Mandiri tidak ada pemotongan gaji atau penundaan gaji. Hanya pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan.

Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Kalau kesalahannya sudah berulang, dan memang tidak bisa lagi di bina, dan dipertahankan maka akan ada pemecatan, yang dilakukan pemecatan adalah Tidak jujur dalam bekerja, misalnya mengambil barang kantor, mengambil keuntungan, dan lain sebagainya yang dapat merusak citra perusahaan. Hukuman berat adalah pemecatan yang di



.....  
sebabkan oleh ketidak jujuran, dan kesalahan fatal yang berulang yang membuat kerugian bagi perusahaan.

**Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

- 1.Perlu adanya ketegasan dalam pemberian punishment agar dapat memberi efek jera bagi pegawai
- 2.Seharusnya ada pengawasan dari pimpinan agar meminimalisir kesalahan dalam bekerja
- 3.Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel agar penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.

Suwendy, Armansyah, Leindarita, B., & Sandra, E. (2023). Analisis Pemberian Punishment Pada Karyawan PT. Sukses Bintang Permata. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2(3), 323–332.