

**ANALISIS PEMBERIAN PUNISHMENT PADA KARYAWAN  
CV. BINTANO SUKSES**

**M. Syafnur**

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
e-mail: msyafnur07@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini menganalisis tentang hukuman yang diberikan kepada karyawan di CV Bintano Sukses. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dan memilih sampel 5 karyawan dari populasi 35 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 Bintano Sukses. This study uses a qualitative descriptive research approach and selects a sample of 5 employees from a population of 35 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 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, 2014).

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

berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Tujuan pelaksanaan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Mangkunegara, 2017).

CV. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2018) 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 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 35 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 (2018), purposive sampling adalah sebagai berikut: "Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kriteria untuk sampel yang akan dipilih yaitu sebagai berikut :

1. Orang yang memberikan penilaian terhadap pegawai
2. Orang yang sudah bekerja lebih dari 3 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, 2023

### 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, 2018) 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, 2018) 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. Bintano Sukses

#### 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 analisi. 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 dipaham.

### 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 kategori, 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 ditemukan 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                                                            |
| 2  |            | Hukuman Sedang | Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ditemukan bahwa Di CV. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses, karena CV. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses tidak ada pemotongan gaji atau penundaan gaji. Hanya |

|   |  |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|--|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |  |               | pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3 |  | Hukuman Berat | Berdasarkan hasil wawancara ditemukan 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 |

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditemukan bahwa Analisis Pemberian *Punishment* Pada Karyawan CV. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses, karena CV. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses 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

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan Pemberian *Punishment* Pada Karyawan CV. Bintano Sukses 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 bekerja.

Tidak hanya itu hukuman sedang, dimana Di CV. Bintano Sukses 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,

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 pendidikan bagi karyawan.

disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di CV. Bintano Sukses, karena CV. Bintano Sukses 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. Bintano Sukses 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 dapat dikembangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SIMDA dan kualitas laporan keuangan SKPD. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 16(1), 1-11.
- Fa'iqotul Fauziah, Rio Renaldi. 2021. Peran Reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).
- Lina Marlina. 2020. *Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, And Implementation of Standard Operational Procedures* Perwira *International Journal of Economics & Business (PIJEB)*.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moch. Rizky Firmansyah, Sina Setyadi, Tanto Gatot Sumarsono. 2021. The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 10, ISSUE 06, JUNE 202.
- Patrik Sumampow. 2019. Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. Pengelolaan sistem kerja bagi pegawai di Kantor Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4571-4590
- Riva'i Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta: Radja Grafindo Persada
- Syah Riza Octavy Sandy (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember." *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol. 1, No. 2, November 2017.