

The Influence Of Rewards, Punishments, And Crowdfunding On Productivity Improvement: A Study Of PT Swadharma Sarana Informatika

Pengaruh Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Peningkatan Produktivitas: Studi PT Swadharma Sarana Informatika

Adityas Kusumaningrum¹⁾, Dewi Andriani²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *Human Resource Management (HRM) is a key component in every organization that aims to achieve high productivity and competitive advantage. In the era of globalization and rapid technological development, effective human resource management has become increasingly important. This scholarly article discusses the concept of human resource management development as a strategy to enhance productivity in the workplace. We will outline the role of HRM in achieving organizational goals, explain various aspects of HRM development, and elucidate its benefits for organizational productivity and performance. This research employs a quantitative method with interviews and questionnaires involving 57 respondents. The research findings reveal that the majority of respondents (score 5) strongly support the use of Rewards and Crowdfunding as tools to enhance productivity at PT Swadharma Sarana Informatika, while their views on the use of Punishment tend to vary (score 3), requiring a cautious approach in its implementation. The human resource management program with a combination of Reward, Punishment, and Crowdfunding approaches at PT Swadharma Sarana Informatika has successfully improved employee comfort, communication, performance, and productivity. Evaluation from 57 respondents indicates a significant positive impact..*

Keywords - *Human Resource Management, Productivity Enhancement*

Abstrak. *Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah komponen kunci dalam setiap organisasi yang bertujuan untuk mencapai produktivitas tinggi dan keunggulan bersaing. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin penting. Artikel ilmiah ini membahas konsep pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Kami akan menguraikan peran HRM dalam pencapaian tujuan organisasi, menjelaskan berbagai aspek pengembangan HRM, serta menguraikan manfaatnya terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan wawancara dan kusioner sebanyak 57 koresponden. Hasil penelitian ditemukan bahwa mayoritas responden (skor 5) sangat mendukung penggunaan Reward dan Crowdfunding sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas di PT Swadharma Sarana Informatika, sementara pandangan mereka tentang penggunaan Punishment cenderung bervariasi (skor 3), memerlukan pendekatan yang hati-hati dalam implementasinya. Program manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan Reward, Punishment, dan Crowdfunding di PT Swadharma Sarana Informatika berhasil meningkatkan kenyamanan bekerja, komunikasi, kinerja, dan produktivitas karyawan. Evaluasi dari 57 responden menunjukkan dampak positif yang signifikan.*

Kata Kunci - *Manajemen Sumber Daya Manusia; Peningkatan Produktivitas;*

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah bagian integral dari setiap organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan mereka melalui sumber daya manusia yang kompeten [1]. *Human Resources Management* mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan strategi *Human Resources Management* mereka guna memastikan efektivitas dan produktivitas yang tinggi [2].

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah disiplin ilmu dan praktik yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan.[3] *Human Resources Management* berperan dalam rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.[4] Ini juga mencakup manajemen kinerja, penanganan konflik, perancangan program kompensasi dan manfaat, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.[5] Selain itu, *Human Resources Management* harus mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, dan berkontribusi pada pembentukan budaya

organisasi yang positif.[6] Semua ini bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Peningkatan produktivitas dalam bekerja merupakan salah satu tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia. *Human Resources Management* memiliki peran penting dalam mencapai tujuan ini melalui beberapa cara [7]:

1. Pengadaan Tenaga Kerja yang Kompeten: Proses perekrutan yang baik akan memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai untuk pekerjaan mereka. Ini mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pelatihan dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi dengan cepat.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan yang efektif membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini tidak hanya membuat karyawan lebih kompeten, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan mereka.
3. Pengelolaan Kinerja yang Efektif: *Human Resources Management* memainkan peran penting dalam mengelola kinerja karyawan. Menetapkan sasaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan insentif yang sesuai adalah bagian dari pengelolaan kinerja yang efektif.
4. Promosi dan Penghargaan yang Adil: Sistem penghargaan yang adil dan promosi berdasarkan prestasi memberikan insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Pengembangan *Human Resources Management* melibatkan berbagai aspek [8].

1. Teknologi: Integrasi teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengotomatisasi banyak proses administrasi, seperti penggajian dan manajemen data karyawan, sehingga membebaskan waktu untuk fokus pada strategi pengembangan.
2. Pembelajaran dan Pengembangan Berkelanjutan: Organisasi harus mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan formal, sumber daya pembelajaran online, dan program pengembangan internal.
3. Budaya perusahaan yang Inklusif: Menciptakan budaya yang mendukung keberagaman dan inklusivitas akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.
4. Analisis Data: Menggunakan analisis data untuk memahami tren dalam kinerja karyawan dan mengidentifikasi area di mana pengembangan *Human Resources Management* dapat meningkatkan hasil.

Pengembangan *Human Resources Management* yang efektif dapat membawa manfaat signifikan bagi organisasi, termasuk:

1. Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang terlatih dan termotivasi cenderung bekerja lebih produktif.
2. Penurunan Turnover Karyawan: Pengembangan *Human Resources Management* yang baik dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dengan memberikan peluang pengembangan dan promosi yang jelas.
3. Pengurangan Biaya: Dengan mengurangi turnover dan meningkatkan produktivitas, organisasi dapat mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan ulang.

Di era modern ini, teknologi telah mengubah banyak aspek kehidupan kita, termasuk bagaimana kita mengelola dan mengakses uang [9]. Salah satu perusahaan yang berada di garis depan perubahan ini adalah PT Swadharma Sarana Informatika. Perusahaan ini adalah pemain kunci di bidang jasa pengelolaan uang fisik, distribusi, pemrosesan, penyimpanan, pengisian, pengambilan dana, dan pemantauan kecukupan uang di mesin seperti ATM (Automated Teller Machine), CDM (Cash Deposit Machine), dan CRM (Cash Recycling Machine).

Operasional perusahaan mencakup semua aktivitas harian yang penting untuk menjalankan bisnis dengan efisien dan mencapai tujuan. Ini melibatkan manajemen rantai pasokan, produksi, pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, teknologi informasi, serta fokus pada meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengelolaan risiko. Dengan pengelolaan operasional yang baik, perusahaan dapat memastikan kelangsungan bisnis, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan meningkatkan daya saing di pasar.

Definisi operasional berikut akan menjelaskan konsep dasar dari berbagai fungsi manajemen yang Anda sebutkan:

1. Operasional dari konsep "reward" adalah implementasi praktis dari sistem imbalan yang melibatkan penentuan kriteria, jenis, jumlah, waktu, dan prosedur pemberian imbalan kepada individu atau kelompok sebagai respons atas perilaku atau pencapaian yang diinginkan. Langkah-langkah ini termasuk sistem

penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi, yang dirancang untuk memastikan efektivitas sistem imbalan dalam mencapai tujuan dalam suatu konteks tertentu.

2. Operasional dari konsep "punishment" adalah implementasi praktis dari sistem hukuman yang mencakup langkah-langkah seperti menentukan perilaku yang melanggar aturan, jenis hukuman yang akan diterapkan (misalnya, denda, sanksi, atau larangan), waktu dan frekuensi pemberian hukuman, serta prosedur pelaksanaan hukuman. Ini juga melibatkan proses penilaian objektif untuk menentukan apakah suatu perilaku memenuhi syarat untuk menerima hukuman, serta evaluasi efektivitas sistem hukuman dan kemungkinan perluasan atau perubahan dalam konteks tertentu. Operasionalisasi dari hukuman adalah serangkaian tindakan praktis yang diambil untuk menjalankan sistem hukuman dengan tujuan menghentikan atau mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dalam suatu organisasi atau situasi..
3. Operasional dari konsep "crowdfunding" melibatkan langkah-langkah praktis dalam menggalang dana dari sejumlah besar individu melalui platform online atau offline. Ini mencakup penyusunan kampanye yang jelas, pemilihan platform, penetapan tujuan pendanaan, promosi, manajemen dana, dan evaluasi proyek. Tujuan utamanya adalah mendukung proyek atau inisiatif dengan mengumpulkan dana dari kontributor kecil, dan kesuksesan kampanye tergantung pada efektivitas dalam menjalankan langkah-langkah tersebut.

Produktivitas adalah elemen kunci dalam mencapai kesuksesan di berbagai konteks, mulai dari organisasi bisnis hingga kehidupan sehari-hari. Peningkatan produktivitas bukan hanya tentang bekerja lebih keras, tetapi juga tentang bekerja lebih cerdas.[10] Produktivitas memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, bisnis, dan individu. Banyak strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas, dan tiga di antaranya adalah reward, punishment, dan crowdfunding. Penelitian ini akan membahas bagaimana masing-masing faktor ini mempengaruhi produktivitas.[11]

Reward adalah salah satu metode yang paling umum digunakan untuk meningkatkan produktivitas. Penghargaan positif seperti bonus, kenaikan gaji, pengakuan, atau promosi dapat memberikan insentif kepada individu atau tim untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan fokus.[12] Misalnya, sistem insentif yang adil dan transparan di tempat kerja dapat memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk berusaha lebih keras dan cerdas. Namun, penting untuk mencatat bahwa reward harus diberikan secara konsisten dan adil agar efektif dan tidak mengarah pada kompetisi yang tidak sehat di antara karyawan.[13]

Punishment adalah metode lain yang dapat memengaruhi produktivitas, terutama dalam hal menjaga disiplin dan ketertiban di lingkungan kerja. Hukuman seperti sanksi, penurunan gaji, atau pemecatan dapat menjadi alat penting dalam memastikan bahwa aturan dan standar etika diikuti dengan ketat.[14] Meskipun hukuman dapat memiliki efek negatif pada motivasi, penggunaannya yang bijak dapat memberikan hasil yang positif.[1] Hukuman yang diberikan secara adil dan konsisten dapat memberikan dorongan kepada individu untuk mematuhi aturan dan berkinerja lebih baik.[15]

Crowdfunding, meskipun seringkali dikaitkan dengan proyek-proyek kreatif atau usaha kecil, memiliki potensi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas di berbagai konteks.[16] Dalam konteks bisnis, crowdfunding dapat digunakan untuk mendapatkan sumber daya tambahan yang dapat mendukung pengembangan produk atau layanan baru.[17] Pendanaan bersama ini dapat mengurangi ketergantungan pada sumber daya internal dan memungkinkan akses ke dana tambahan dari berbagai pihak yang tertarik pada kesuksesan proyek. Dalam hal ini, crowdfunding dapat memungkinkan tim atau organisasi untuk mencapai tujuan produktivitas yang lebih tinggi.[18]

Adanya fenomenologi mengenai pengaruh reward, punishment, dan crowdfunding dalam meningkatkan produktivitas di PT Swadharma Sarana Informatika mengeksplorasi pengalaman individu yang bekerja di perusahaan tersebut. Partisipasi dalam studi ini mungkin merasakan berbagai reaksi, motivasi, dan persepsi terhadap tiga faktor tersebut. Beberapa mungkin merasa terdorong untuk meningkatkan produktivitas mereka ketika ditawarkan hadiah sebagai insentif, sementara yang lain mungkin merasakan tekanan dan kecemasan yang berasal dari hukuman atau sanksi yang diterapkan. Studi ini juga mungkin mencakup persepsi individu terhadap pendanaan kolektif melalui crowdfunding sebagai metode alternatif yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Melalui pendekatan fenomenologi, penelitian ini akan membantu memahami bagaimana tiga faktor ini berdampak pada pengalaman individu dan mengungkapkan beragam pandangan serta perasaan yang muncul di PT Swadharma Sarana Informatika dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam mencapai peningkatan produktivitas, reward, punishment, dan crowdfunding adalah tiga faktor yang berperan penting. Reward yang tepat dapat memberikan insentif positif, hukuman yang bijak dapat menjaga kedisiplinan, dan crowdfunding dapat memberikan sumber daya tambahan untuk mencapai tujuan produktivitas. Penting untuk mengingat bahwa penerapan ketiga faktor ini harus sesuai dengan konteks dan tujuan yang ingin

dicapai. Selain itu, manajemen yang bijak dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa reward, punishment, dan crowdfunding berkontribusi pada peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.[19]

Penelitian ini akan menjelaskan peran penting perusahaan seperti PT Swadharma Sarana Informatika dalam memfasilitasi akses keuangan yang aman dan mudah bagi masyarakat. PT Swadharma Sarana Informatika memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola uang fisik. Pengelolaan uang ini mencakup berbagai aspek, termasuk pengisian dan pengambilan uang dari mesin ATM dan mesin lainnya, serta pemantauan terhadap jumlah uang yang ada di dalamnya. Ini penting untuk memastikan ketersediaan uang tunai yang cukup di mesin ATM yang tersebar di seluruh wilayah. Sehingga, pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. PT Swadharma Sarana Informatika, dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang, menghadapi sejumlah tantangan dalam mengelola SDM-nya. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini adalah meningkatkan produktivitas karyawan PT Swadharma Sarana Informatika melalui Reward, Punishment, Dan Crowdfunding sebanyak 57 koresponden.

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan utama, yaitu menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika. Mengidentifikasi apakah reward (penghargaan), punishment (hukuman), dan crowdfunding (pendanaan bersama) dapat digunakan sebagai alat untuk mengembangkan manajemen SDM di PT Swadharma Sarana Informatika. Mencari solusi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan reward, punishment, dan crowdfunding.[20]

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi PT Swadharma Sarana Informatika dan pemangku kepentingan lainnya, seperti menyediakan wawasan mendalam tentang permasalahan manajemen SDM yang dihadapi perusahaan dan memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam peningkatan manajemen SDM dengan harapan dapat meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan perusahaan.[21] Dengan demikian, penelitian ini diharapkan akan membantu PT Swadharma Sarana Informatika dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Kondisi penelitian saat ini berdasarkan kata kunci Sumber Daya Manusia ditemukan penelitian dengan judul Penelitian Pertama: "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis PMBOK di PT. AB" Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi risiko yang berpengaruh tinggi terhadap perencanaan manajemen sumber daya manusia di PT. AB, sebuah perusahaan fabrikasi precast terkemuka di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis PMBOK untuk mengembangkan strategi yang efektif. Hasil dari penelitian ini dapat membantu PT. AB meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai target produksi mereka [22].

Penelitian Kedua: "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami di PT Kinenta Indonesia" Penelitian ini berfokus pada analisis manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami di PT Kinenta Indonesia. Penelitian ini menyoroti praktik-praktik Islami dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komitmen karyawan. Hasilnya mengindikasikan bahwa implementasi nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia telah mempengaruhi positif komitmen karyawan di PT Kinenta Indonesia [23].

Penelitian Ketiga: "Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia di PT. Indomarco Prismatama" Penelitian ini mengevaluasi proses pemeliharaan sumber daya manusia di PT. Indomarco Prismatama, sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bisnis ritel. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam manajemen sumber daya manusia memberikan manfaat besar dalam menjaga sumber daya manusia perusahaan. Meskipun demikian, ada beberapa area yang masih perlu perbaikan [24].

Penelitian Keempat: "Rancang Bangun Sistem Human Resource Management berbasis WEB di PT. Batang Hari Barisan" Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem informasi manajemen sumber daya manusia berbasis web di PT. Batang Hari Barisan. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola data kinerja karyawan dan proses manajemen sumber daya manusia secara lebih efisien [25].

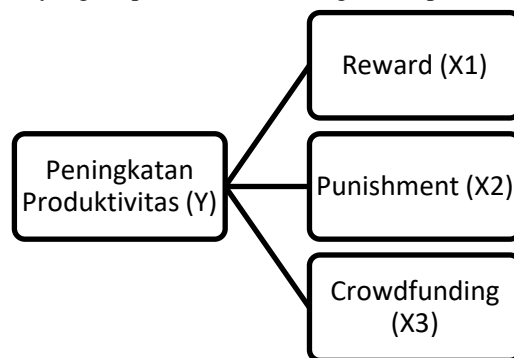
Penelitian Kelima: "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT Burger Sari Indonesia Medan" Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Burger Sari Indonesia Medan. Hasilnya menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti tentang pentingnya melakukan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut [26].

Reserch Gap penelitian ini adalah belum terdapat studi sebelumnya yang membahas kurangnya pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi, khususnya di PT Swadharma Sarana Informatika, memengaruhi efektivitas reward, punishment, dan crowdfunding dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, perbedaan dalam pengaruh sumber daya manusia terhadap kampanye crowdfunding juga belum banyak dieksplorasi. Studi-studi

yang lebih mendalam dan berfokus pada aspek-aspek ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika manajemen sumber daya manusia dan strategi penghargaan dalam perusahaan tersebut, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan mengoptimalkan produktivitas karyawan mereka dalam berbagai aspek pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis untuk memahami dampak tiga faktor utama, yaitu Reward (X1), Punishment (X2), dan Crowdfunding (X3), terhadap Peningkatan Produktivitas (Y) di PT Swadharma Sarana Informatika. Pemberian reward akan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pemberian hukuman juga diharapkan memiliki dampak yang positif. Selain itu, implementasi crowdfunding diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris yang mendukung atau menolak hipotesis-hipotesis tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas di PT Swadharma Sarana Informatika



Gambar 1. Kerangka Konseptual

II. METODE

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel menurut Afiati (2022) yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain :

1. Reward (X1) Reward sesuatu yang diberikan sebagai pengakuan atau apresiasi atas pencapaian, usaha, atau kinerja tertentu. Dalam konteks yang lebih luas, reward bisa berupa berbagai bentuk, seperti uang, barang, penghargaan, atau pengakuan. Reward digunakan untuk memotivasi dan memberikan insentif kepada individu atau kelompok untuk terus melakukan pekerjaan yang baik atau mencapai tujuan yang diinginkan

2. Punishment (X2) Punishment adalah tindakan atau konsekuensi negatif yang diberikan sebagai respons terhadap perilaku yang tidak diinginkan atau pelanggaran aturan. Tujuan dari punishment adalah untuk mengurangi atau menghentikan perilaku tersebut di masa depan. Hukuman bisa berupa berbagai bentuk, seperti denda, penurunan pangkat, pemecatan, penahanan, atau tindakan korektif lainnya. Dalam konteks pendidikan atau parenting, hukuman mungkin melibatkan penarikan hak istimewa, pemberian tugas tambahan, atau pembatasan kegiatan tertentu.

3. Crowdfunding (X3) Crowdfunding adalah urun dana dengan skema kredit yang dapat digunakan untuk mendapatkan sumber daya tambahan yang dapat mendukung pengembangan produk atau layanan baru merupakan sesuatu yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja lebih giat.[27]

4. Produktivitas Kerja Karyawan Produktivitas adalah: Kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada secara maksimal guna menghasilkan output yang optimal, bahkan maksimal jika memungkinkan. Indikator produktivitas meliputi: percaya diri, tanggung jawab, cinta terhadap pekerjaan, visi ke depan, kemampuan mengatasi masalah dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, serta memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Populasi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan tetap yang bekerja di pabrik PT Swadharma Sarana Informatika sebagai populasi. Karena jumlah karyawan tetap yang aktif bekerja di pabrik ini sebanyak 57 orang, seluruh populasi ini juga bertindak sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Metode ini digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan

perubahan nilai variabel-variabel independen. Adapun persamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Tujuan utama dari analisis regresi linier berganda ini adalah untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel independen yaitu reward, punishment, crowdfunding kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menentukan keabsahan suatu kuesioner. Analisis menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator dengan total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena nilai r hitung lebih tinggi daripada nilai r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner tersebut adalah valid.

Reliabilitas, sebagai alat untuk mengukur kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk, menunjukkan hasil yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing adalah 0,834, 0,758, 0,753, dan 0,837, yang semuanya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, data yang diperoleh dianggap reliabel dan layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji asumsi klasik, yang melibatkan uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, telah dilakukan menggunakan program SPSSv.20 for windows. Pengujian ini mencakup:

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Normalitas

Semua uji asumsi klasik telah dijalankan dan dianalisis menggunakan program SPSSv.20 for windows.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

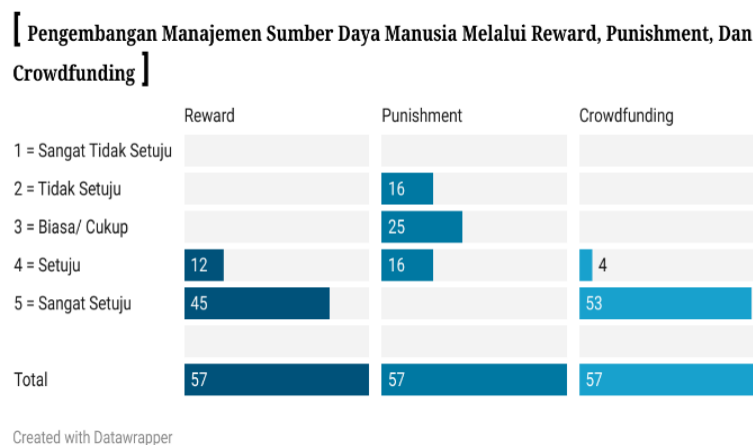
A. Pengaruh Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Peningkatan Produktivitas: Studi Pt Swadharma Sarana Informatika

PT Swadharma Sarana Informatika adalah perusahaan yang telah memahami pentingnya menerapkan sistem reward (imbalan) dan punishment (hukuman) untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka secara rutin memberikan financial reward kepada karyawan yang memiliki penilaian tinggi, dengan sebagian besar karyawan memberikan penilaian 4 dan 5, menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Perusahaan ini menjalankan praktik rapat dan evaluasi harian, yang membantu dalam menjaga komunikasi yang baik dan menghindari ketidakpahaman. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk mengatasi masalah dengan cepat, menjadikan lingkungan kerja lebih efisien dan produktif.

Selain itu, PT Swadharma Sarana Informatika menawarkan bonus financial yang adil kepada semua karyawan pada ulang tahun perusahaan, yang mempromosikan semangat kebersamaan dan keadilan. Bonus tahunan juga diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan kontribusi karyawan sepanjang tahun.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Meningkatkan Produktivitas PT Swadharma Sarana Informatika dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Olahdata Kusioner

PT Swadharma Sarana Informatika, sebagai perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, telah melakukan penilaian dan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan Reward, Punishment, dan Crowdfunding. Data dari 57 responden di perusahaan ini memberikan pandangan berharga tentang bagaimana penggunaan konsep-konsep ini dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kategori Reward, data menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju (skor 5) terhadap penggunaan Reward. Hal ini menunjukkan dukungan yang kuat terhadap penghargaan sebagai motivasi dan insentif untuk karyawan dalam mencapai target produktivitas. Oleh karena itu, PT Swadharma Sarana Informatika dapat mempertimbangkan meningkatkan program Reward untuk memotivasi karyawan dan memperkuat budaya penghargaan di perusahaan.

Sementara itu, dalam kategori Punishment, ada perbedaan pendapat yang signifikan. Sebagian besar responden memberikan skor biasa/cukup (skor 3), menunjukkan ketidakpastian dalam pandangan mereka tentang penggunaan hukuman sebagai alat manajemen. Ini menandakan pentingnya berhati-hati dalam menerapkan sanksi kepada karyawan. PT Swadharma Sarana Informatika harus mempertimbangkan pendekatan yang lebih berimbang dan adil dalam mengelola situasi yang melibatkan pelanggaran.

Dalam kategori Crowdfunding, mayoritas responden sangat setuju (skor 5) terhadap konsep crowdfunding. Hal ini menunjukkan bahwa ada minat yang kuat dalam partisipasi dalam proyek-proyek crowdfunding di antara karyawan PT Swadharma Sarana Informatika. Perusahaan dapat memanfaatkan minat ini untuk membiayai berbagai inisiatif atau proyek yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi di dalam organisasi [28].

Berdasarkan data ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat mempertimbangkan langkah-langkah berikut:

Meningkatkan Program Reward: Berdasarkan dukungan yang kuat dari karyawan, perusahaan dapat memperkuat program Reward yang ada atau mengenakan insentif-insentif baru yang dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Pendekatan yang Bijak dalam Punishment: PT Swadharma Sarana Informatika harus memastikan bahwa sanksi diterapkan secara adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku, serta memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan perbaikan karyawan.

Pemanfaatan Crowdfunding: Perusahaan dapat melihat peluang untuk mengimplementasikan proyek crowdfunding internal yang dapat membantu menghasilkan dana untuk inisiatif yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan inovasi.

Dengan pendekatan yang cermat terhadap Reward, Punishment, dan Crowdfunding berdasarkan data ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kedua informan kunci, yaitu Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika, memberikan pandangan yang berharga terkait pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini.

Informan pertama, yaitu Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika, memberikan wawasan yang penting terkait penggunaan Reward sebagai alat motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut informan ini, penggunaan Reward telah memberikan hasil yang positif dalam meningkatkan motivasi karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika. Mereka merasa dihargai dan diakui atas pencapaian mereka, yang pada gilirannya telah memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan. Informan ini sangat menekankan pentingnya mengenali dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karena ini tidak hanya memotivasi mereka secara individu tetapi juga menciptakan budaya penghargaan yang positif di seluruh organisasi. Dalam pandangannya, ini adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Hasil wawancara Informan 1).

Sementara itu, informan kedua, yang juga merupakan Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika, berbicara tentang penggunaan Crowdfunding sebagai salah satu alat pengembangan manajemen sumber daya manusia yang penting. Menurutnya, Crowdfunding telah membuka peluang baru bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya dan dana internal untuk mendukung proyek-proyek inovatif dan pertumbuhan. Dengan melibatkan karyawan dan tim dalam menggalang dana untuk proyek internal, perusahaan telah berhasil mengaktifkan potensi kreatif dan kolaboratif yang ada dalam organisasi. Informan ini merasa bahwa langkah ini adalah strategi yang cerdas untuk menggerakkan dukungan internal dan memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasil wawancara informan 2).

B. Analisa Perubahan Perilaku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Produktivitas

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Reward, Punishment, dan Crowdfunding Untuk Meningkatkan Produktivitas PT Swadharma Sarana Informatika. PT Swadharma Sarana Informatika adalah perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka demi mencapai tingkat

produktivitas yang lebih tinggi. Dalam upaya ini, perusahaan telah menerapkan program manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada metode Reward (penghargaan), Punishment (hukuman), dan Crowdfunding (pendanaan bersama). Program ini dirancang untuk mendorong perubahan perilaku positif, meningkatkan kenyamanan bekerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan kinerja pekerja, dan merangsang peningkatan produktivitas karyawan.

Setelah berjalannya program ini, data evaluasi diperoleh dari 57 responden karyawan PT Swadharma Sarana Informatika. Responden ini memberikan pandangan mereka mengenai berbagai aspek yang relevan dengan program manajemen sumber daya manusia yang baru diterapkan. Berikut adalah rangkuman data hasil evaluasi:

1. Kenyamanan Bekerja:

Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam tingkat kenyamanan bekerja di PT Swadharma Sarana Informatika setelah penerapan program. Mayoritas responden (45 dari 57) menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa kenyamanan bekerja mereka telah meningkat. Hal ini mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan nyaman bagi karyawan.

2. Komunikasi Bekerja:

Program manajemen sumber daya manusia yang baru juga berdampak positif pada komunikasi di tempat kerja. Lebih dari separuh responden (32 dari 57) menyatakan bahwa komunikasi bekerja telah membaik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan interaksi dan komunikasi antar karyawan telah berhasil.

3. Kinerja Pekerja:

Peningkatan kinerja pekerja adalah salah satu tujuan utama dari program ini. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden (55 dari 57) setuju atau sangat setuju bahwa kinerja pekerja mereka telah meningkat. Ini menunjukkan bahwa penggunaan metode Reward dan Punishment dalam manajemen sumber daya manusia telah mendorong peningkatan dalam hasil kerja karyawan.

4. Peningkatan Produktivitas:

Hasil yang sangat menggembirakan adalah bahwa hampir semua responden (48 dari 57) menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa program ini telah merangsang peningkatan produktivitas. Dengan demikian, program manajemen sumber daya manusia melalui Crowdfunding, Reward, dan Punishment telah berhasil mencapai tujuan utamanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Swadharma Sarana Informatika.

Dalam keseluruhan, data evaluasi ini menunjukkan bahwa program manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT Swadharma Sarana Informatika telah memberikan hasil yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan Reward, Punishment, dan Crowdfunding telah berhasil mendorong perubahan perilaku, meningkatkan kenyamanan bekerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan kinerja, dan merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Dengan upaya berkelanjutan dalam pengembangan dan penyesuaian program ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat terus mengoptimalkan sumber daya manusianya dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam jangka panjang.

IV. SIMPULAN

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) melalui Reward dan Crowdfunding mendukung peningkatan produktivitas di PT Swadharma Sarana Informatika, sementara penggunaan Punishment memerlukan pendekatan hati-hati. Program HRM ini telah membawa dampak positif pada kenyamanan bekerja, komunikasi, kinerja, dan produktivitas karyawan, menegaskan pentingnya strategi ini dalam mencapai keunggulan bersaing dalam era globalisasi dan teknologi yang pesat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, dan berterima kasih sebanyak-banyaknya kepada Kepala PT Swadharma Sarana Informatika, Keluarga, Teman – teman serta pihak pihak yang telah membantu saya dalam proses penyusunan artikel ini dan juga Bapak dan Ibu Dosen yang senantiasa membimbing serta mengarahkan saya hingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dan membantu dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] D. Halsal, H. Hawignyo, dan D. Supriyadi, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 7, no. 2, hlm. 663–663, Okt 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.528.

- [2] null D. P. P. Kusuma dan null A. Nasrulloh, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah," *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 4, no. 2, hlm. 142–157, Sep 2022, doi: 10.54396/alfahim.v4i2.286.
- [3] A. Amam, Y. Roni, M. J. Wildan, dan A. H. Pradiptya, "Kekuatan Sumber Daya (Ekonomi, Lingkungan dan Sosial) dan Pengaruhnya terhadap SDM Peternak dan Kelembagaan Peternak Sapi Perah," dalam *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Peternakan dan Veteriner 2019*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan, Des 2019, hlm. 237–247. doi: 10.14334/pros.semnas.tpv-2019-p.225-235.
- [4] A. BADAWI dan L. NUGROHO, "Keberlangsungan Usaha Melalui Peningkatan Kualitas SDM Untuk Menciptakan Prilaku Inovatif Dalam Pengembangan Produk Pada UMKM Kelurahan Meruya Utara," *Akuntansi dan Humaniora: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 1, no. 2, hlm. 140–144, Jun 2022, doi: 10.38142/ahjpm.v1i2.348.
- [5] A. R. Z. Widiyanto dan A. Karina, "Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Berdasarkan Permenpanrb Nomor 53 Tahun 2014 (Studi Kasus pada Deputy Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB)," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, vol. 7, no. 1, hlm. 1–1, Des 2021, doi: 10.35384/jemp.v7i1.221.
- [6] E. Gurendrawati, Y. Murdayanti, dan S. Indriani, "Pengembangan Potensi SDM Pesantren Melalui Pelatihan Pemahaman dan Pengetahuan Pengelolaan Keuangan," *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 4, no. 1, hlm. 20–36, Des 2019, doi: 10.30651/aks.v4i1.2513.
- [7] F. Azmi, H. Handoko, A. D. Ningsih, R. Hanum, A. Tarmizi, dan H. Hamdan, "Manajemen Transdisipliner Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 15 Islam Terpadu Kota Binjai," *Journal on Education*, vol. 5, no. 3, hlm. 8412–8440, Feb 2023, doi: 10.31004/joe.v5i3.1627.
- [8] A. L. Arfin, "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul," *Efektor*, vol. 9, no. 2, hlm. 272–285, Des 2022, doi: 10.29407/e.v9i2.17651.
- [9] E. Herlina, M. Tukiran, N. Yusnita, H. Hermansya, dan M. T. Andrianto, "Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan," *Jurnal Sosial Teknologi*, vol. 2, no. 6, hlm. 487–497, Jun 2022, doi: 10.36418/jurnalsostech.v2i6.346.
- [10] I. M. A. Mahendra, "Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Produktivitas Industri Kecil Menengah Dan Jasa Konstruksi Di Bali," *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, vol. 5, no. 2, hlm. 42–51, Agu 2022, doi: 10.47532/jiv.v5i2.668.
- [11] H. Hasnawati, M. Manaf, dan S. Syafri, "Analisis Faktor Berpengaruh dan Strategi Peningkatan Produktivitas Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Belang-Belang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat," *Urban and Regional Studies Journal*, vol. 4, no. 2, hlm. 62–67, Jun 2022, doi: 10.35965/ursj.v4i2.1462.
- [12] C. Wijaya, M. L. Ramadhani, dan E. Jatmiko, "Persepsi Guru Tentang Reward And Punishment Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di MAN II Model Medan," *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 1, hlm. 121–137, Feb 2020, doi: 10.31538/nzh.v3i1.521.
- [13] D. P. Lestari, "Hadiah Dalam Penghimpunan Dana Tabungan Perspektif Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia." 31 Desember 2020. [Daring]. Tersedia pada: <https://lens.org/040-405-971-111-245>
- [14] R. Ulfah, R. R. Aliyyah, dan R. S. P. Fauziyah, "Reward Dan Punishment Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Santri," *Tadbir Muwahhid*, vol. 2, no. 2, hlm. 98–110, Okt 2018, doi: 10.30997/jtm.v2i2.1198.
- [15] A. B. Sakti dan A. Prasetyo, "Potensi Peningkatan Produktivitas Kewirausahaan Berbasis Model Penguatan Teknopreneur Pada Hasil Inovasi Di Kota Magelang," *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, vol. 3, no. 1, hlm. 60–73, Apr 2018, doi: 10.31002/rep.v3i1.793.
- [16] Y. P. Bakti, R. I. Pranata, dan M. S. R. Anwar, "Sistem Investasi Equity Crowdfunding Pada Umkm Di Indonesia Studi Pada Platform Bizhare Pt. Investasi Digital Nusantara," *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 11, no. 2, hlm. 309–309, Des 2021, doi: 10.24252/assets.v11i2.20956.
- [17] A. M. R. Aderemi, S. Maulida, dan A. A. Maikabara, "Prospects and Challenges of Crowdfunding as an Alternative Funding Option in Nigeria," *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, vol. 12, no. 1, hlm. 17–31, Agu 2021, doi: 10.18326/muqtasid.v12i1.17-31.
- [18] R. A. Hapsari, A. Nisa, dan A. Jessica Putri, "Perlindungan Hukum Terhadap Financial Technology Reward Based Crowdfunding Pada Proyek Dari Industri Kreatif (Studi pada Platform Kickstarter.com)," *SUPREMASI HUKUM*, vol. 19, no. 1, hlm. 37–46, Apr 2023, doi: 10.33592/jsh.v19i1.3291.
- [19] D. F. Afiati, R. I. Supeni, dan H. Hermawan, "Pengaruh Sistem Reward Financial, Punishment, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember," *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, vol. 6, no. 1, hlm. 18–18, Nov 2022, doi: 10.32493/frkm.v6i1.22964.
- [20] H. Kindangen, S. Hartoyo, dan L. M. Baga, "Perkembangan Produktivitas, Luas Lahan, Harga Domestik, Permintaan dan Ekspor Biji Kakao Indonesia Periode 1990-2013," *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, vol. 14, no. 2, hlm. 118–118, Jul 2017, doi: 10.17358/jma.14.2.118.

- [21] M. T. Multazam, N. F. Mediawati, and S. B. Purwaningsih, *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. dalam 202–202. Umsida Press, 2023. [Daring]. Tersedia pada: , pp. 202–202, Mar. 2023, doi: 10.21070/978-623-464-061-8.
- [22] N. C. Fertilia dan R. Y. A. Adji, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis PMBOK Untuk Meningkatkan Produktivitas Pada PT. AB,” *Rekayasa Sipil*, vol. 11, no. 2, hlm. 52–52, Nov 2022, doi: 10.22441/jrs.2022.v11.i2.01.
- [23] L. Anissetya, M. Huda, dan A. Saepudin, “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia,” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, vol. 3, no. 1, hlm. 52–75, Mar 2023, doi: 10.37726/jammiah.v3i1.492.
- [24] C. Lydiatifa, P. S. Miramadanis, dan F. Mardhatillah, “Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada PT. Indomarco Prismatama,” *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, vol. 1, no. 3, hlm. 153–155, Des 2022, doi: 10.54371/jms.v1i2.208.
- [25] J. Johan, “Rancang Bangun Sistem Human Resource Management pada PT. Batang Hari Barisan dengan Berbasis WEB,” *Jurnal Teknologi*, vol. 11, no. 2, hlm. 57–64, Des 2021, doi: 10.35134/jitekin.v11i2.56.
- [26] M. Anjani dan null A. S. Lubis, “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan),” *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, vol. 2, no. 2, hlm. 116–127, Jan 2022, doi: 10.54209/jasmien.v2i02.106.
- [27] D. F. Afati, R. I. Supeni, dan H. Hermawan, “Pengaruh Sistem Reward Financial, Punishment, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember,” *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, vol. 6, no. 1, hlm. 18–18, Nov 2022, doi: 10.32493/frkm.v6i1.22964.
- [28] F. H. N. Athief, “Embedding Crowdfunding Structure in Islamic Venture Capital for SMEs Development,” *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 10, no. 1, hlm. 1–28, Jul 2019, doi: 10.21580/economica.2019.10.1.3186.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.