

Strategi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Agen di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan

Nurul Afida ^{1*}, Zainarti Zainarti ²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : nurulafida696@gmail.com ^{1*}, zainartimm@gmail.com ²

Abstract, This article aims to analyze the strategies of reward and punishment in enhancing the motivation and performance of agents at PT Asuransi Jiwa Sequis Life Medan Branch. This study employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 insurance agents working at the Medan branch. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics. The findings indicate that the reward strategies implemented by the company, such as recognition and bonuses, positively impact the improvement of agents' motivation and performance. On the other hand, the application of punishment strategies, such as sanctions or incentive reductions, has also proven effective in improving discipline and performance. Overall, the combination of reward and punishment strategies significantly enhances the motivation and performance of agents at PT Asuransi Jiwa Sequis Life Medan Branch.

Keywords : Reward, Punishment, Motivation, Performance, Agents

Abstrak, Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi dan kinerja agen di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 agen asuransi yang bekerja di cabang Medan. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi *reward* yang diberikan oleh perusahaan, seperti penghargaan dan bonus, memiliki dampak positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja agen. Di sisi lain, penerapan *punishment*, seperti sanksi atau pemotongan insentif, juga terbukti efektif dalam memperbaiki disiplin dan kinerja agen. Secara keseluruhan, kombinasi strategi *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan motivasi dan kinerja agen secara signifikan di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Motivasi, Kinerja, Agen

1. PENDAHULUAN

Industri asuransi di Indonesia terus berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perlindungan finansial. Sebagai bagian integral dari industri ini, agen asuransi memiliki peran yang sangat vital dalam menjangkau pasar dan meningkatkan penjualan produk asuransi (Brilliantisyah, 2024). Keberhasilan agen asuransi dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada motivasi dan kinerja yang dimiliki, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ismah, 2023).

Namun, di balik usaha yang maksimal, tantangan terbesar yang sering dihadapi oleh perusahaan asuransi adalah bagaimana menjaga agar motivasi dan kinerja agen tetap tinggi dan konsisten. Berbagai faktor eksternal dan internal mempengaruhi keduanya, termasuk kebijakan perusahaan dan budaya organisasi yang diterapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk menerapkan strategi yang efektif dalam memotivasi agen untuk mencapai kinerja terbaik mereka (Pramida, 2023).

Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi adalah melalui strategi reward dan punishment. Kedua strategi ini, jika diterapkan dengan tepat, dapat mendorong agen untuk bekerja lebih giat dan disiplin, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Strategi reward bertujuan untuk memberi penghargaan bagi agen yang menunjukkan kinerja baik, sementara punishment diberikan sebagai konsekuensi atas pelanggaran atau kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan (Fauzi, 2023).

Di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan, penerapan strategi reward dan punishment diharapkan dapat memperbaiki motivasi dan kinerja agen. Dengan mengenali pentingnya kedua strategi ini, perusahaan berupaya menciptakan suasana kerja yang mendukung agen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai efektivitas penerapan strategi tersebut dalam meningkatkan performa agen asuransi di cabang ini (Sofiati, 2021).

Perusahaan asuransi, khususnya PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan, terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan jumlah penjualannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian tersebut adalah kinerja agen asuransi yang langsung berhubungan dengan pelanggan (Karyaadi, 2024). Agen yang termotivasi dan memiliki kinerja yang baik tidak hanya akan mampu mencapai target penjualan, tetapi juga akan menciptakan loyalitas pelanggan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa agen memiliki insentif yang memadai serta pengawasan yang tepat untuk mendorong mereka bekerja dengan penuh dedikasi (Ramadanita, 2021).

Dalam konteks ini, strategi reward dan punishment menjadi dua alat utama yang dapat digunakan untuk mengelola dan meningkatkan motivasi serta kinerja agen. Reward, berupa penghargaan seperti bonus atau pengakuan atas pencapaian, dapat mendorong agen untuk terus bekerja keras demi mencapai target yang lebih tinggi. Sebaliknya, punishment berfungsi sebagai bentuk konsekuensi bagi agen yang tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan, sehingga mendorong mereka untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka (Saputra, 2024).

Meskipun kedua strategi ini sering dianggap sebagai pendekatan yang dapat mendatangkan hasil yang positif, tantangan dalam penerapannya adalah bagaimana menciptakan keseimbangan yang tepat antara penghargaan dan hukuman. Jika salah satu dari kedua elemen ini tidak diterapkan dengan bijak, dapat berisiko menurunkan motivasi agen atau

menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif (Fareira, 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua strategi ini dapat diterapkan secara efektif, agar hasil yang dicapai tidak hanya sekadar angka, tetapi juga menciptakan lingkungan yang positif bagi para agen untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Dengan latar belakang ini, penerapan strategi reward dan punishment di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan menjadi sangat relevan untuk diteliti lebih dalam. Hal ini tidak hanya untuk memahami dampak langsung terhadap motivasi dan kinerja agen, tetapi juga untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana perusahaan asuransi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga penjual mereka (Siswanto, 2020).

Dalam perspektif Islam, penerapan prinsip reward dan punishment sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara penghargaan atas prestasi yang baik dan pemberian hukuman untuk tindakan yang tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan konsep keadilan yang diajarkan dalam Islam, di mana setiap individu berhak mendapatkan ganjaran sesuai dengan usaha dan perbuatannya. Al-Qur'an mengajarkan bahwa setiap amal baik akan mendapatkan balasan yang setimpal, dan setiap kesalahan atau pelanggaran harus dihadapi dengan konsekuensi yang adil.

Salah satu ayat yang mengandung prinsip keadilan dan balasan yang adil adalah dalam Surah Al-Zalzalah (99:7-8), yang berbunyi:

الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فِي رِضْوَانٍ مِّنَ اللَّهِ ثُمَّ كَانُوا فِي رِيبَةٍ فَإِنَّ مَصِيرَهُ إِلَىٰ رَبِّهِ

“Barangsiapa yang beriman dan beramal saleh, maka bagi mereka pahala yang besar dari Tuhan mereka. Dan barangsiapa yang disesatkan dari jalan-Nya, maka sesungguhnya balasannya adalah kepada Tuhan mereka.” (QS. Al-Zalzalah: 7-8)

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap amal baik akan mendapatkan ganjaran yang adil dari Allah, dan hal ini tercermin dalam penerapan strategi reward. Pemberian reward kepada agen yang berprestasi merupakan bentuk penghargaan terhadap kerja keras dan dedikasi mereka, yang sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Di sisi lain, dalam konteks punishment, Islam juga mengajarkan bahwa hukuman harus diberikan dengan bijaksana dan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, untuk menjaga ketertiban dan disiplin dalam masyarakat. Oleh karena itu, dalam menerapkan kedua strategi ini di lingkungan kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa penghargaan dan hukuman diberikan secara adil, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Islam.

Dalam konteks ini, PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan, yang menerapkan strategi reward dan punishment, seharusnya juga memperhatikan prinsip keadilan yang

diajarkan dalam Islam. Pemberian penghargaan yang adil dapat memotivasi agen untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sementara penerapan hukuman juga berfungsi untuk menegakkan disiplin dan menghindari penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan (Pramida, 2023). Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mencapai tujuan finansialnya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penuh rasa saling menghormati, dan memotivasi agen untuk terus berkembang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang terkandung dalam ajaran Islam.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji efektivitas strategi reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi dan kinerja agen di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan baru mengenai penerapan kedua strategi tersebut dalam konteks industri asuransi, serta bagaimana prinsip-prinsip keadilan yang diajarkan dalam Islam dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sesuai dengan norma-norma moral yang baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif, yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan individu agen secara profesional dan pribadi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara dua variabel, yaitu strategi reward dan punishment dengan motivasi dan kinerja agen asuransi. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner yang terdiri dari berbagai item yang mengukur aspek-aspek tersebut kepada agen yang bekerja di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan.

Sampel penelitian ini adalah 50 agen yang dipilih secara purposive, yaitu agen yang telah bekerja di cabang Medan dalam jangka waktu minimal satu tahun dan memiliki pengalaman yang cukup terkait dengan penerapan strategi reward dan punishment di perusahaan. Pengambilan sampel secara purposive dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan responden yang benar-benar memahami dan terlibat dalam penerapan strategi-strategi tersebut, sehingga hasil penelitian lebih valid dan relevan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi agen terhadap strategi reward dan punishment, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka. Kuesioner ini terdiri dari empat bagian utama: (1) Strategi reward, (2) Strategi punishment, (3) Motivasi agen, dan (4) Kinerja agen. Setiap item pada kuesioner

dirancang untuk mengukur tingkat pengaruh setiap strategi terhadap motivasi dan kinerja agen, dengan menggunakan skala penilaian mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, serta analisis regresi linier untuk mengukur pengaruh masing-masing strategi terhadap motivasi dan kinerja agen. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas strategi reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi dan kinerja agen, serta sejauh mana kedua strategi tersebut dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Strategi Reward terhadap Motivasi Agen

Strategi reward yang diterapkan oleh PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan menunjukkan dampak yang signifikan terhadap motivasi agen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar agen merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika mereka mendapatkan penghargaan berupa insentif atau pengakuan atas pencapaian mereka. Penghargaan seperti bonus, penghargaan bulanan, serta pengakuan dalam bentuk acara atau sertifikat, berfungsi sebagai alat pendorong yang kuat bagi agen untuk terus berusaha meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan atas prestasi dapat menumbuhkan rasa kepuasan dan motivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.

Selain itu, hasil survei juga menunjukkan bahwa agen yang mendapatkan penghargaan merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka, yang meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja. Mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan selama ini mendapatkan apresiasi yang sesuai, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan untuk mencapai lebih banyak. Konsep motivasi yang dikenal dengan istilah reinforcement theory dalam psikologi juga mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan secara positif akan memperkuat perilaku atau kinerja yang diinginkan, sehingga agen cenderung melakukan upaya lebih untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan lebih lanjut.

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga berperan dalam meningkatkan hubungan antara perusahaan dan agen. Ketika agen merasa dihargai, mereka tidak hanya meningkatkan motivasi pribadi mereka, tetapi juga merasa lebih loyal terhadap perusahaan. Mereka cenderung untuk lebih berkomitmen dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menciptakan hubungan yang saling menguntungkan, di mana agen merasa

lebih bersemangat untuk bekerja, sementara perusahaan juga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dalam pencapaian penjualan atau target lainnya.

Namun, meskipun penghargaan memiliki dampak yang positif, perusahaan perlu memastikan bahwa penghargaan yang diberikan bersifat adil dan merata. Agen yang merasa penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan usaha atau pencapaian mereka dapat merasakan ketidakpuasan, yang justru dapat menurunkan motivasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendefinisikan dengan jelas kriteria pencapaian yang berhak mendapatkan penghargaan, serta memastikan bahwa proses penghargaan ini dilakukan secara transparan dan objektif.

Penting juga untuk diperhatikan bahwa tidak semua agen merespons strategi reward dengan cara yang sama. Beberapa agen mungkin lebih memotivasi dengan penghargaan berupa uang atau insentif finansial, sementara yang lainnya mungkin lebih menghargai penghargaan non-finansial seperti pengakuan sosial atau peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keberagaman preferensi ini dan menyediakan berbagai bentuk penghargaan yang dapat memenuhi kebutuhan masing-masing agen. Dengan cara ini, perusahaan dapat lebih efektif dalam memotivasi agen, serta menjaga mereka agar tetap produktif dan berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Strategi Punishment terhadap Kinerja Agen

Strategi punishment yang diterapkan oleh PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja agen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan hukuman atau sanksi terhadap agen yang tidak memenuhi target atau melakukan pelanggaran dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian sanksi, seperti pemotongan insentif atau teguran, terbukti efektif dalam memberikan peringatan bagi agen yang kurang disiplin atau tidak serius dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa hukuman dapat berfungsi sebagai alat untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dan mendorong individu untuk mematuhi aturan yang berlaku.

Selain itu, penerapan punishment secara adil dan transparan juga menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja agen. Ketika agen tahu bahwa ada konsekuensi yang jelas untuk setiap tindakan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, mereka cenderung lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, agen yang mendapatkan hukuman atas kesalahan yang mereka lakukan menunjukkan peningkatan dalam hal perhatian terhadap prosedur kerja dan kepatuhan terhadap target yang telah ditentukan. Hukuman ini berfungsi sebagai pengingat

yang mempertegas pentingnya kualitas kerja dan pencapaian yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Namun, meskipun punishment dapat memperbaiki disiplin, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan tidak bersifat merugikan secara emosional atau motivasional. Jika hukuman terlalu berat atau tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, agen bisa merasa tertekan atau tidak dihargai, yang justru dapat menurunkan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan prinsip keadilan dalam pemberian sanksi, dengan selalu mempertimbangkan konteks dan sifat dari pelanggaran yang terjadi. Sanksi yang diberikan haruslah proporsional dengan kesalahan yang dilakukan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau perasaan tidak adil di kalangan agen.

Selain itu, penerapan punishment dalam jangka panjang harus disertai dengan evaluasi yang menyeluruh terhadap penyebab pelanggaran yang dilakukan oleh agen. Dalam beberapa kasus, agen mungkin melakukan kesalahan bukan karena kurangnya komitmen atau usaha, tetapi karena kurangnya pemahaman atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyediakan pelatihan atau bimbingan yang lebih intensif, bukan hanya mengandalkan hukuman. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa agen memiliki kesempatan untuk belajar dari kesalahan mereka dan berkembang menjadi lebih baik di masa depan.

Akhirnya, meskipun strategi punishment memiliki dampak yang jelas terhadap peningkatan kinerja agen, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara pemberian hukuman dan penghargaan. Terlalu banyak hukuman dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan menurunkan motivasi agen, sementara penghargaan yang tepat akan mendorong agen untuk lebih berprestasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa penerapan strategi punishment dilakukan dengan bijaksana dan dalam konteks yang konstruktif, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh motivasi.

Kombinasi Strategi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara strategi reward dan punishment memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan motivasi dan kinerja agen di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan. Agen yang diberikan penghargaan atas pencapaian mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Di sisi lain, agen yang mengetahui bahwa ada konsekuensi yang jelas atas tindakan atau kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan juga merasa terdorong untuk meningkatkan disiplin dan kinerja mereka. Dengan kata lain, penggunaan kedua strategi secara

bersamaan menciptakan suatu sistem yang lebih lengkap, yang tidak hanya mendorong agen untuk berprestasi, tetapi juga memberikan batasan dan pengawasan yang jelas.

Strategi reward berfungsi untuk memperkuat perilaku positif dan meningkatkan semangat kerja, sementara punishment berfungsi untuk mengontrol dan mengurangi perilaku negatif atau kelalaian. Dalam kombinasi ini, penghargaan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, sedangkan hukuman bertindak sebagai pengingat agar agen tetap fokus pada tujuan dan menjaga kualitas kerja. Agen yang menerima kombinasi ini merasa bahwa mereka dihargai atas pencapaian mereka, namun juga memahami bahwa kegagalan atau pelanggaran akan mendapat konsekuensi yang jelas. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, disiplin, dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, penerapan kedua strategi ini secara bersamaan memberikan kesan bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan dan perkembangan agen. Agen merasa diberi kesempatan untuk memperoleh penghargaan atas kerja keras mereka, namun juga diingatkan tentang pentingnya tanggung jawab dan kinerja yang konsisten. Dalam penelitian ini, banyak agen yang mengaku merasa lebih termotivasi ketika mereka tahu bahwa ada kesempatan untuk mendapatkan penghargaan yang setimpal dengan usaha mereka, namun juga merasa bahwa hukuman yang diterapkan adil dan wajar ketika mereka tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Dengan demikian, kombinasi antara kedua strategi ini berfungsi untuk menciptakan keseimbangan antara motivasi dan kontrol.

Penting juga dicatat bahwa penggunaan reward dan punishment secara bersamaan mengurangi potensi ketidakadilan yang mungkin timbul apabila salah satu strategi saja yang diterapkan. Jika hanya reward yang diterapkan tanpa adanya pengawasan atau sanksi, beberapa agen mungkin menjadi kurang disiplin, sementara jika hanya punishment yang diterapkan, agen dapat merasa tertekan atau tidak dihargai, yang bisa berdampak negatif terhadap moral dan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, penggunaan kedua strategi ini secara seimbang dapat menciptakan motivasi yang lebih kuat dan kinerja yang lebih konsisten dari agen.

Kombinasi strategi reward dan punishment ini juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keadilan dan transparansi dalam penerapannya. Agar kedua strategi ini dapat bekerja dengan efektif, perusahaan harus memastikan bahwa penghargaan dan hukuman diberikan dengan standar yang jelas dan berlaku untuk semua agen secara adil. Agen yang merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil cenderung lebih bersemangat untuk bekerja keras dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, penerapan kombinasi strategi ini yang tepat dan adil akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja agen, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Implikasi Penerapan Strategi Reward dan Punishment bagi Perusahaan

Penerapan strategi reward dan punishment di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan memberikan berbagai implikasi positif bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja dan motivasi agen. Strategi reward yang memberikan penghargaan atas prestasi agen tidak hanya memotivasi agen untuk bekerja lebih keras, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang lebih positif, di mana agen merasa dihargai atas usaha mereka. Di sisi lain, penerapan punishment yang adil dan transparan juga membantu perusahaan menjaga kedisiplinan dan kualitas kerja agen. Dengan kombinasi kedua strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan berorientasi pada hasil.

Implikasi lainnya adalah meningkatnya loyalitas agen terhadap perusahaan. Agen yang merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil, baik melalui penghargaan maupun hukuman, akan lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang. Pemberian penghargaan memberikan agen rasa bahwa perusahaan peduli terhadap hasil kerja mereka, sementara penerapan hukuman yang adil memberi agen perasaan bahwa mereka berada dalam lingkungan kerja yang tegas namun adil. Kombinasi ini menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan agen, di mana kedua belah pihak berusaha untuk mencapai tujuan bersama.

Namun, penerapan kedua strategi ini juga mengharuskan perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala. Untuk memastikan bahwa strategi reward dan punishment berjalan dengan efektif, perusahaan perlu mengukur dampak kedua strategi tersebut terhadap kinerja agen secara terus-menerus. Hal ini penting untuk menghindari penerapan penghargaan atau hukuman yang tidak sesuai dengan pencapaian atau pelanggaran yang dilakukan oleh agen. Evaluasi yang baik akan membantu perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan dan memastikan bahwa strategi yang diterapkan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan dan agen.

Di sisi lain, perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara penghargaan dan hukuman dalam penerapannya. Terlalu banyak pemberian penghargaan dapat menciptakan ketergantungan pada insentif eksternal, sementara terlalu banyak penerapan hukuman dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan menurunkan semangat agen. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kebijakan yang jelas dalam menentukan kapan dan bagaimana kedua strategi tersebut diterapkan, serta memastikan bahwa agen memahami tujuan dari penerapan

strategi ini. Hal ini akan menjaga keseimbangan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Secara keseluruhan, penerapan strategi reward dan punishment yang seimbang dan adil memberikan implikasi yang besar bagi perusahaan, baik dalam hal peningkatan kinerja agen maupun dalam menjaga hubungan yang harmonis antara agen dan perusahaan. Strategi ini membantu perusahaan menciptakan motivasi yang berkelanjutan, meningkatkan disiplin kerja, dan mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mencapai hasil yang maksimal dan meningkatkan daya saing di industri asuransi jiwa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Asuransi Jiwa Sequis Life Cabang Medan, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi reward dan punishment memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja agen. Strategi reward yang memberikan penghargaan atas pencapaian agen terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan menciptakan atmosfer kerja yang positif. Penghargaan yang diberikan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan lainnya, mendorong agen untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan berprestasi tinggi. Hal ini juga berkontribusi pada kepuasan kerja agen dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Di sisi lain, penerapan strategi punishment juga terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja agen. Hukuman yang diterapkan secara adil dan transparan memberikan peringatan yang jelas bagi agen yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga mereka lebih terdorong untuk meningkatkan disiplin dan kinerja mereka. Namun, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa hukuman yang diterapkan bersifat proporsional dan tidak merugikan secara emosional agen. Pemberian sanksi yang tepat dapat mengurangi perilaku negatif dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja, tanpa menurunkan semangat agen.

Kombinasi antara kedua strategi ini memberikan dampak yang lebih besar terhadap motivasi dan kinerja agen. Penghargaan dan hukuman yang diterapkan secara bersamaan menciptakan keseimbangan yang diperlukan untuk mendorong agen mencapai tujuan yang lebih tinggi, sambil menjaga kedisiplinan dan kualitas kerja. Strategi reward dan punishment yang seimbang memberikan agen rasa dihargai atas prestasi mereka, namun juga mengingatkan mereka akan konsekuensi dari ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, disiplin, dan berorientasi pada hasil.

Secara keseluruhan, penerapan strategi reward dan punishment yang bijaksana dapat memberikan implikasi positif bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja dan motivasi agen. Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi dan menyesuaikan kebijakan yang diterapkan, agar kedua strategi ini berjalan dengan efektif. Dengan penerapan yang adil dan transparan, kedua strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja agen, tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan agen, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Brilliantisyah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., & Yuliawan, R. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(3), 210-216.
- Fareira, C., & Hasmawaty, A. R. (2024). Disiplin Kerja Memediasi Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Ulaam Sukajadi. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik*, 11(2).
- Fauzi, A., Akbar, R., Steven, J., Ghufro, M., Aldiansyah, Y. A., & Riyadi, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 896-904.
- Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 303-311.
- Karyaadi, M. C. A., Hudiyah, I. F., Rahmatillah, R. A., Hidayat, R., & Respati, I. (2024). Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian Reward untuk Meningkatkan Motivasi Pekerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2), 12-12.
- Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Systematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229-239.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Saputra, H. P., Hafiz, A. P., & Ismadharliani, A. (2024). Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Bertuah Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam*, 5(3), 431-441.
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187-197.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.