



**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
PT.ICI PAINT INDONESIA CABANG SURABAYA**

***INFLUENCE OF REWARD DAN PUNISHMENT TO JOB SATISFICATION
AND IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ICI PAINT
INDONESIA CABANG SURABAYA***

Oleh:

Fa'iqotuni'mah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Email: faiqotunnikmah1998@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan divisi operasional PT. ICI Paint Indonesia Cabang Surabaya dan sampel penelitian ini berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, survey dan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi dan analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,376 sedangkan reward pada kinerja karyawan sebesar 0,426, lalu punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,401 namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,193. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,169, sedangkan pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,153

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia yang mencakup peran, pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan diperlukan hal untuk memicu kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Maka suatu perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Perusahaan diharapkan mampu mengapresiasi kinerja karyawan yang berkualitas untuk bisa menjaga stabilitas kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang baik harus diberi penghargaan (Reward) yang layak dan apabila melanggar aturan perusahaan akan diberikan hukuman (Punishment) secara adil sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pemberian Reward dimaksudkan untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dan Punishment diberikan dengan maksud untuk memberikan perhatian kepada

karyawan agar bekerja secara aktif dan profesional. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan.

Tujuan Penelitian:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap Kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
6. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja di PT.Ici Paint Cabang Surabaya
7. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT.Ici Paint Cabang Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengembangan tenaga kerja agar memiliki potensi yang dapat berfungsi secara maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Reward

Reward merupakan sebuah feedback positif yang diberikan perusahaan atas hasil dari pencapaian prestasi kerja karyawan yang dapat berupa ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dalam diakui orang lain.

Reward menurut, Faldian (2011) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Punishment

Punishment adalah Sanksi atau hukuman atas pelanggaran yang telah dilakukan dapat diartikan sebagai konsekuensi atas apa yang telah diperbuat.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Irham Fahmi, 2016:68).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri.

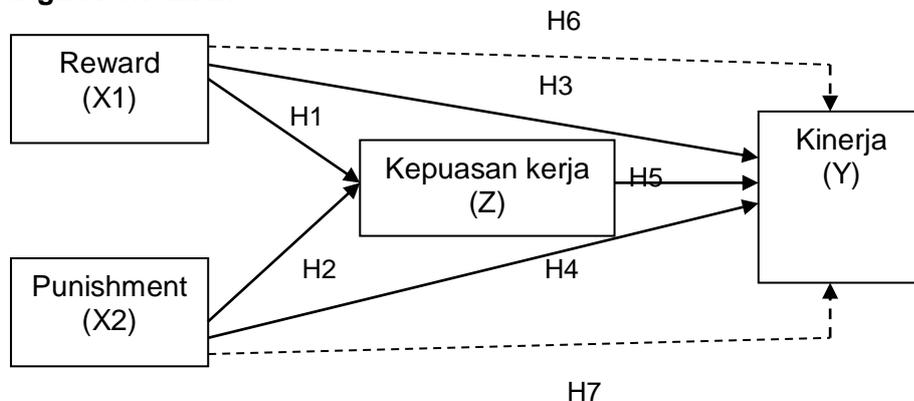
Menurut Mila Badriyah (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan berorientasi pada target hasil kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dalam waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Hipotesis

Adapun Hipotesis atau jawaban sementara dari hasil penelitian ini yang ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- H1 = Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
- H2 = Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
- H3 = Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
- H4 = Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
- H5 = Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
- H6 = Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui

H7 Kepuasan kerja di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
= Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui
kepuasan kerja di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek atau Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh atau sensus. Sehingga Sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden yaitu sebanyak 30 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, survey dan menyebarkan kuisioner (angket) kepada responden.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisioner. Instrumen dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Instrumen juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif serta r hitung > r tabel, sebaliknya item pernyataan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari r tabel.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel dependen dan dua variabel atau lebih variabel independen (Ghozali 2013). Regresi ini dibagi menjadi 2 tahap yang akan digunakan juga dalam analisis jalur (path analysis).

a. Analisis Regresi Tahap 1

Analisis itu digunakan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Regresi Tahap 2

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode ini digunakan dengan tujuan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Uji regresi tahap 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.799	4.030		.447	.659
	Reward (X1)	.376	.119	.457	3.171	.004
	Punishment (X2)	.401	.139	.415	2.884	.008

Ajusted R. Square = 0,513
 $F_{hitung} = 16,288$
 Sig. $F_{hitung} = 0,000$

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.267	1.925		8.972	.000
	Kepuasan kerja (Z)	.195	.093	.369	2.098	.005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2020

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa:

1. Nilai Koefisien Reward mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,376,dengan nilai sig. 0,004. Hal ini berarti Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Nilai Koefisien Punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,401,dengan nilai sig. 0,008. Hal ini berarti Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan

bahwa punishment berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Nilai Koefisien Kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,195, dengan nilai sig. 0,005. Hal ini berarti Hipotesis 5 (H₅) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 2. Uji Regresi Tahap 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.364	4.225		1.033	.311
	Reward (X1)	.426	.124	.557	3.425	.002
	Punishment (X2)	.152	.146	.170	1.045	.305

Ajusted R. Square = 0,379
F_{hitung} = 9,855
Sig. F_{hitung} = 0,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2020

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa:

1. Nilai Koefisien Reward mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,426, dengan nilai sig. 0,002. Hal ini berarti Hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Nilai Koefisien Punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,152, dengan nilai sig. 0,305. Hal ini berarti Hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.799	4.030		-.447	.659
	Reward (X1)	.376	.119	.457	3.171	.004
	Punishment (X2)	.401	.139	.415	2.884	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.364	4.225		1.033	.311
	Reward (X1)	.426	.124	.557	3.425	.002
	Punishment (X2)	.152	.146	.170	1.045	.305

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.345	3.165		3.584	.001
	Kepuasan kerja (Z)	.474	.151	.510	3.141	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2020

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa:

- a. Nilai signifikansi variabel reward $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,171 > 2,052$ **sehingga H1 diterima.**
- b. Nilai signifikansi variabel punishment $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} pada variabel punishment sebesar $2,884 > 2,052$, **Sehingga H2 diterima.**
- c. Nilai signifikansi variabel reward $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} pada variabel reward sebesar $3,425 > 2,052$, **H3 diterima.**
- d. Nilai signifikansi variabel punishment $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} pada variabel reward lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $1,045$, **Sehingga H4 ditolak.**
- e. Nilai Signifikansi kepuasan kerja $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar $3,141 > 2,052$ **Sehingga H5 diterima.**

Tabel 4. Pengaruh total reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Hasil perhitungan path analysis)

Pengaruh Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Reward (X1) → Kinerja (Y)	0,557	-	0,557 + 0,169 = 0,726
Reward (X1) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja (Y)		=(0,457 x 0,369) = 0,169	

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa reward mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,169. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,557 sehingga total pengaruh sebesar 0,726. Dari hasil tersebut **hipotesis keenam diterima.**

Tabel 5. Pengaruh total punishment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Hasil perhitungan path analysis)

Pengaruh Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Punishment (X2) → Kinerja (Y)	0,170	-	0,170 + 0,153 = 0,323
Punishment (X2) → Kepuasan kerja (Z) → Kinerja (Y)		=(0,415 x 0,369) = 0,153	

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa punishment mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,153. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,170 sehingga total pengaruh sebesar 0,323. Dari hasil tersebut bahwa **hipotesis ketujuh diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian hipotesis pertama yang menyatakan reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari reward terhadap kepuasan kerja di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari

nilai level of significant (0,005) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,171 > 2,051$ yang artinya H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel reward mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,376 yang berarti reward memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja sebesar 37,6%.

Sistem reward yang diterapkan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya saat ini seperti diberlakukannya pemberian insentif berdasarkan kinerja ataupun sistem promosi bagi karyawan yang berprestasi, sehingga mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawannya. Pernyataan ini juga dibuktikan oleh hasil analisis deskripsi terhadap kuisisioner penelitian dimana karyawan setuju penghargaan yang diberikan mendorong mereka untuk mencapai kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Nursaadah (2015) yang menyatakan bahwa pemberian reward mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,792 atau 79,2%. Kemudian Penelitian Ridwan Muttaqin (2019) yang juga menyatakan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian hipotesis kedua yang menyatakan punishment berpengaruh terhadap kepuasan kerja ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari punishment terhadap kepuasan kerja di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,005) dan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,884 > 2,051$ yang artinya H2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian punishment berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,401 yang berarti punishment memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Sistem punishment yang diterapkan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya saat ini terdiri dari beberapa tahapan berdasarkan berat tidaknya pelanggaran yang dilakukan karyawan, seperti peringatan lisan, peringatan tertulis, dan surat peringatan (SP) mulai dari SP I tanpa skorsing, SP II dengan skorsing, sampai dengan SP III berupa pemberhentian kerja

Hasil ini mendukung penelitian Hera Wasiati (2018) yang menyatakan bahwa punishment mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meskipun tidak terlalu signifikan sebesar 0,170 atau 17%. Kemudian Penelitian Nursaadah (2017) yang juga menyatakan bahwa pemberian punishment berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,778 atau 77,8%.

3. Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis ketiga yang menyatakan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari reward terhadap kinerja karyawan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,005) dan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $3,425 > 2,051$ yang artinya H3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dimana variabel reward mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,426 yang berarti reward

memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Sistem reward yang diterapkan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya saat ini seperti diberlakukannya pemberian insentif berdasarkan kinerja ataupun sistem promosi bagi karyawan yang berprestasi, sehingga mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawannya. Dengan reward yang sudah tersalurkan dengan baik kepada karyawan, maka reward tersebut mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.

Hasil ini mendukung penelitian Rizki Khairun Nisa (2019) yang menyatakan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,408 > 1,679$. Kemudian Penelitian Arik Irawati (2016) yang juga menyatakan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,594 atau 59,4%.

4. Pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis keempat yang menyatakan punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan nilai signifikansi variabel punishment pada tabel $4.20 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} pada variabel reward lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $1,045 < 2,051$ maka variabel punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_4 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa Variabel punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,152 yang berarti punishment memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga semakin efektif punishment yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan.

Sistem punishment yang diterapkan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya saat ini terdiri dari beberapa tahapan berdasarkan berat tidaknya pelanggaran yang dilakukan karyawan, seperti peringatan lisan, peringatan tertulis, dan surat peringatan (SP) mulai dari SP I tanpa skorsing, SP II dengan skorsing, sampai dengan SP III berupa pemberhentian kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Hera Wasiati (2018) yang menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi negatif sebesar 0,366. Kemudian Penelitian Anindita Surya Prakosa yang menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki pengaruh negatif sebesar 0,340.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan nilai signifikansi kepuasan kerja pada tabel $4.21 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,141 > 2,051$ yang artinya H_5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,193 yang berarti kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,193 atau 19,3%.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya berada ditingkat yang baik, dimana para karyawannya sangat loyalitas terhadap perusahaan sehingga berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan oleh hasil analisis deskripsi pada kuisisioner penelitian rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan mengenai kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Ridwan Muttaqin (2019), karyawan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Nursaadah (2017) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,317 atau 31,7%.

6. Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ini menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,169. Meskipun pengaruh reward terhadap kinerja karyawan lebih besar secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,557, namun pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya tetaplah ada.

Hasil ini mendukung penelitian Nurrsaadah (2017) yang menyatakan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,847 atau 84,7%. Kemudian penelitian Anindhita Surya Prakosa (2020) yang menyatakan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,138 atau 13,8%.

7. Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ini menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,153. Meskipun pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan lebih besar secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,170, namun pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya tetaplah ada.

Punishment di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya sudah diterapkan, hanya saja sebagian karyawan menyatakan ada kekurangan saat pelaksanaannya sehingga karyawan merasa terbebani dan terkekang hingga membuat kedisiplinan karyawan menurun.

Hasil ini mendukung penelitian Nurrsaadah (2017) yang menyatakan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,847 atau 84,7%. Kemudian penelitian Anindhita Surya Prakosa (2020) yang menyatakan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,318 atau 31,8%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya.
2. Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya
3. Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya.
4. Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya.
6. Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya melalui kepuasan kerja.
7. Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya melalui kepuasan kerja.

Saran

Saran bagi PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya, antara lain:

1. Sistem reward atau penghargaan yang diterapkan oleh PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya sudah berjalan dengan baik. Sehingga diharapkan perusahaan untuk tetap meningkatkan sistem reward seperti dengan cara peningkatan gaji secara periodik, pengadaan promosi bagi karyawan berprestasi maupun menambahkan beberapa tunjangan karyawan seperti bpjs kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan sebagainya. Karena dalam penelitian ini pengaruh reward sangat besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Sistem Punishment atau hukuman yang diterapkan di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya dianggap kurang adil bagi karyawan. Sehingga bagi perusahaan diharapkan untuk memperbaiki sistem punishment yang sudah berlaku, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerjanya juga membaik seperti diberlakukannya sistem punishment dengan sanksi ringan untuk pelanggaran yang ringan dalam bentuk teguran baik lisan maupun tulisan, sebagai peringatan agar karyawan tersebut mau berubah, dan sistem punishment harus diberlakukan secara adil sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan tanpa memandang status jabatan maupun prestasi karyawan.
3. Bagi tiap-tiap manajer di PT. Ici Paint Indonesia Cabang Surabaya diharapkan untuk selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawan dengan melakukan pengawasan yang rutin, tetapi juga tidak mengikat ataupun mengekang para karyawan, agar para karyawan tetap memiliki kedisiplinan yang tinggi tanpa ada perasaan terkekang oleh atasan

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)* : Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Ephivania Eunike Foenay. 2020. *Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kab. Kupang* : Universitas Nusa Cendana Kupang.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Faizal Hidayat. 2018. *Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng special sambal Yogyakarta* : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta : Penerbit Grasindo.

Indriasari,Ayu Hidayah .2018.*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang* : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Irawanti,Arik.2016. *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bmt Lima Satu Lima Jepara)* :Universitas islam negeri walisongo semarang.

Kirana,Chandra Kusuma.2017.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta :Penerbit Gosyen Publishing.

Muqoyyarah,Lailatul.2018.*Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan* :FKIP Universitas PGRI Madiun.

Noviyani, Tzaza Dini dan Guspul,Ahmad.2019.*Pengaruh motivasi,lingkungan,Reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT.Tambi Up Bedakan di Wonosobo)* :Universitas sains al-qur'an wonosobo.

Purnaya,Ketut I Gusti.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta :Penerbit Andi.

Putri Kentjana,Natasya Michelle.2018.*Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT.Bank Central Asia.Tbk)*:Universitas bunda mulia Jakarta

Saputra Dicky,Nurlina dan Hasan Lenny.2017. *Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.*

Siahaan,Rumiris.2013. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Rambutan.*

Sinambola,Lijan Poltak..2012.*Kinerja Pegawai teori pengukuran dan implikasi*.Yogyakarta : Penerbit Graha ilmu.

Sujianto,Agus Eko, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi pustaka.

Suryadilaga,Rendra Maulana.2016.*Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)* : Universitas Brawijaya Malang.

Sutrisno,Edy.2009.*Manejemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :penerbit kencana.

Utami,Reni Fatmiya.2019.*Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan pada PT.Lotte Mart Panakkukang* :Universitas Negeri Makassar.

Wibowo. 2016 .*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wicaksono,Denni Prastiyo.2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada kinerja karyawan PT.Mahaka Improcare Indonesia* : STIE Mahardhika Surabaya.

Widiany,Feny Nurul dan Setiawan, Heru H.2019. *Pengaruh Disiplin kerja,Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada hotel california bandung* : Universitas Pasundan Bandung.

Yasir Musa,Muhammad .2017. *Analisis penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan di KPSS Bmt Ramadana Salatiga*: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.