

PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA LAUTAN TEDUH INTERNIAGA LAMPUNG

Maidiana Astuti H¹⁾, Adelia Pratiwi²⁾, Defia Riski Anggarini³⁾

email: maidiana_astuti@teknokrat.ac.id¹⁾, email: adeliapratiwi1808@gmail.com²⁾, email: defiariski@teknokrat.ac.id³⁾

Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Jl. ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandar Lampung

Abstract

The developments that exist in the business world have increased rapidly, so it will also encourage a high level of competition in the business sector. Because of this, all potential human resources affect the organization's efforts to achieve goals. Therefore, in order for organizational goals to be met, it is necessary to have employees who have high performance. One of them is by instilling a high discipline attitude towards every employee. Work discipline can be enforced by giving rewards and punishments. This study aims to determine how the direct or indirect influence of the reward and punishment system on improving employee work discipline. In this study the author using quantitative research methods, which emphasize testing theories on the variables in the study with numbers and analyzed. The location of this research was conducted at PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. The distribution of the questionnaire was carried out using Google Forms to measure and analyze the relationship between the three variables above distributing questionnaires to 60 employees at PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. The result is that the reward variable has a positive and significant effect on improving employee work discipline, the punishment variable has a positive and significant impact on improving the work discipline of PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga employees. The reward and punishment variables together have a simultaneous effect on increasing employee work discipline.

Keywords: Reward, Punishment, Discipline, Quantitative

Abstrak

Perkembangan yang ada pada dunia bisnis mengalami peningkatan yang pesat, maka hal itu pula akan mendorong tingginya tingkat persaingan dalam bidang usaha. Karena hal tersebut semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar tujuan organisasi dapat terpenuhi dibutuhkan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, salah satunya dengan menanamkan sikap disiplin yang tinggi terhadap setiap karyawan. Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan adanya pemberian reward dan punishment. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung ataupun tidak langsung sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan google form untuk mengukur dan menganalisa hubungan antara tiga variabel diatas, penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Hasilnya adalah variabel Reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, variabel punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga. Variabel reward dan punishment secara bersama-sama memiliki berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: Reward, Punishment, Disiplin, Kuantitatif.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan yang ada pada dunia bisnis semakin mengalami peningkatan yang cukup pesat, dengan begitu pula maka akan mendorong semakin tingginya tingkat persaingan dalam bidang usaha. Seiring dengan pesatnya perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks dikarenakan perusahaan akan menghadapi banyaknya pesaing dalam

bidang yang sama maupun bidang yang berbeda, namun perusahaan tetap dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk serta jasa sesuai target yang telah ditetapkan atau diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia [4]. Karena adanya persaingan dan kompetisi yang sangat ketat pada saat era ini maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

karyawan sesuai dengan peran apa yang sedang ia jalankan [14]. Serta perusahaan juga harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, karena secara tidak langsung sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mendukung bagaimana berjalannya suatu tujuan perusahaan.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh manajer beserta karyawan dengan tujuan guna mendapatkan nilai tambah agar perusahaan tersebut siap ketika menghadapi setiap tantangan yang akan menghampiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengelola bakat ataupun kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi [5]. Dalam era saat ini, persaingan serta kompetisi semakin mengalami peningkatan yang cukup luas dan sangat ketat. Karena hal tersebut, sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan, yang dimana manusia selalu berperan aktif dan dominan didalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi [1].

Peranan tenaga kerja atau sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat dikatakan sangat penting dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha serta kinerja perusahaan karena merupakan salah satu aset perusahaan yang diperhatikan dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan serta keinginannya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kualitas orang-orang yang ada didalam perusahaan tersebut [21]. Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya, dengan berusaha senantiasa dapat memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial [19]. Sumber daya manusia

yang ada pada perusahaan juga dituntut untuk dapat berkinerja sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan juga merupakan salah satu aspek pendukung dalam kesuksesan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja setiap karyawan dapat dikatakan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja suatu perusahaan pun akan baik ataupun meningkat sesuai dengan harapan, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja suatu perusahaan. Dengan adanya dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawan untuk disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Kinerja yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada.

Disiplin kerja merupakan sikap serta kerelaan seseorang untuk mentaati dan juga mematuhi segala peraturan, dan norma-norma yang ada disuatu organisasi secara bertanggung jawab [17]. Menurut [9] disiplin kerja ialah indikator pendorong dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang cukup maksimal dari tenaga kerja, maka secara langsung akan berdampak untuk peningkatan produktivitas yang membawa hasil tidak hanya untuk perusahaan saja melainkan untuk diri pribadi. [16] menjelaskan bahwa pendisiplinan karyawan yaitu salah satu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya, serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sikap atau pun perilaku disiplin akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun para tenaga kerja. Bagi karyawan kedisiplinan akan memberikan manfaat dalam upaya untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan diri yang bersifat umum maupun yang bersifat teknik. Manfaat bagi perusahaan menjalankan kedisiplinan yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik [18]. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu perusahaan baik secara langsung ataupun tidak, akan membawa dampak sama bagi para karyawan, maka oleh sebab itu setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi ataupun kinerja karyawan diharuskan menjadi hal yang utama bagi para karyawan baik dari tingkatan tertinggi hingga yang terbawah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

Disiplin sangatlah penting bagi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya pada suatu pekerjaan, karena dengan adanya sikap disiplin tersebut akan dapat membuat kita bekerja secara profesional. Maka dari itu sikap disiplin harus selalu ditanamkan ataupun diajarkan secara terus menerus agar dapat menjadikan sikap disiplin sebagai kebiasaan.

Berikut dibawah ini merupakan data dimana adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga yang mendapatkan surat peringatan (SP) yaitu sebagai berikut

Tahun	Tingkat SP (Surat Peringatan)	Jumlah Karyawan
2019	SP 1	3
	SP 2	3
	SP 3	-
JUMLAH		6
2020	SP 1	7
	SP 2	4
	SP 3	-
JUMLAH		11
2021 (Semester 1)	SP 1	9
	SP 2	4
	SP 3	2
JUMLAH		15

Reward serta punishment pada PT. Yamaha sudah dapat dikatakan berjalan sesuai dengan aturan serta pedoman yang ada, tetapi pada beberapa tahun belakangan PT. Yamaha sendiri mengalami penurunan tingkat disiplin karyawannya. Dapat dilihat dari data diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan pada tahun 2019 hingga semester satu tahun 2021 sehingga ada beberapa karyawan yang mendapatkan sanksi yang berupa surat peringatan. Penurunan tingkat disiplin karyawan PT. Yamaha sendiri belum diketahui dengan pasti apa yang menjadi penyebabnya turunnya tingkat disiplin karyawan PT. Yamaha. Dan dapat diartikan pula bahwa kedisiplinan karyawan yang ada pada Yamaha sudah sedikit mulai menurun.

PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Yamaha sendiri menawarkan berbagai macam produk serta jasa contohnya yaitu, perbaikan sepeda motor dari yang ringan hingga kerusakan yang parah, lalu ada pula penjualan berbagai macam produk sparepart sepeda motor. Pemilihan PT. Yamaha Lautan Teduh sebagai objek penelitian dikarenakan perusahaan ini merupakan salah satu penyedia layanan jasa serta pendistribusian serta penjualan berbagai macam sparepart motor terbesar yang ada di Kota Bandar Lampung serta masih sedikit penelitian sebelumnya yang membahas ataupun mengangkat topik pada bidang usaha ini sebagai ojek untuk penelitian. Serta pula penelitian ini didasari dengan adanya penurunan tingkat disiplin karyawan dan pula adanya inkonsistensi hasil studi terlebih dahulu mengenai pengaruh sistem Reward dan Punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, topik ini menarik untuk diteliti dikarenakan masih belum banyak yang melakukan penelitian mengenai hal ini serta dapat menimbulkan dampak besar bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu dapat kita lihat bahwa terdapat berbagai macam ragam hasilnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa secara simultan Reward dan Punishment bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan PT Prakarsa Alam Segar. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh [9] menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward dan Punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada R.S Paru Dungus, Madiun. Serupa dengan kedua penelitian diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] bahwa Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja namun secara parsial Reward lebih dominan dalam mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan pada Madrasah Iptidayah Sains Baitturahman Jatinangor. Namun berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh [14] menunjukkan bahwa Reward berpengaruh negatif terhadap kinerja dan disiplin karyawan sedangkan Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja dan disiplin karyawan pada Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung. Sama halnya pula dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh negatif terhadap kedisiplinan kerja karyawan

tetapi sebaliknya Reward berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan KPP Madya Palembang.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dari beberapa data dan penelitian terlebih dahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis kembali dengan melakukan dengan melakukan replikasi terhadap variabel yang sama dengan subjek yang berbeda di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga dengan Judul “Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Yamaha”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Reward

Reward ialah suatu balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang baik berupa finansial maupun non finansial[8]. Kata Reward sendiri berasal dari bahasa Inggris yang artinya ganjaran atau hadiah[6]. Reward ialah suatu usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima ataupun diakui pada suatu organisasi, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan dengan para pekerja lainnya [12].

Reward merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu sebuah usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas secara efektif serta efisien [13]. Dengan menggunakan metode Reward menjadikan salah satu alat guna menaikkan ataupun meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja para karyawan. Biasanya metode ini dapat mengasosiasikan tingkah laku serta sifat seseorang dengan perasaan bahagia maupun senang sehingga mereka akan melakukan suatu pekerjaan baik secara berulang atau terus menerus atau bahkan dapat dikatakan bisa menjadikan kebiasaan yang baik. Reward pun bertujuan agar seseorang dapat semakin bertambah giat dalam usaha meningkatkan prestasi yang telah mereka capai.

B. Punishment

Secara umum Punishment dapat diartikan sebagai sanksi fisik maupun psikis untuk suatu kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan. Kata Punishment sendiri berasal dari bahasa Inggris yang artinya hukuman, sanksi, atau siksaan [6]. Penerapan Punishment pada suatu perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran suatu peraturan, merupakan satu hal yang diperbolehkan agar dapat menciptakan karyawan yang berdisiplin tinggi.

Punishment merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan bahkan tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu [10]. Punishment merupakan ancaman atau suatu hukuman yang tujuannya untuk memperbaiki sikap karyawan yang tidak taat akan aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan

memberikan pelajaran bagi pelanggar [1]. Punishment adalah sanksi atau hukuman yang dikenakan atau diperuntukkan kepada para karyawan yang telah melakukan kesalahan. Punishment di definisikan sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi tidak menyenangkan bahkan tidak diinginkan sebagai hasil dari di lakukannya tindakan pelanggaran suatu aturan.

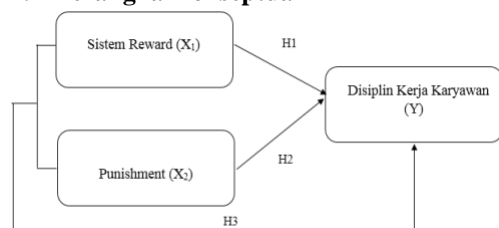
Menurut [1] Punishment merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk membentuk perilaku disiplin sehingga dengan demikian akan dapat memperbaiki sikap serta perilaku karyawan yang suka melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi para pelanggar. Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan dikarenakan para karyawan tersebut tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Punishment juga biasanya diberikan kepada karyawan yang sudah lalai dan melakukan kesalahan fatal yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Contoh dari Punishment yaitu, pemberian surat peringatan, teguran skorsing ataupun bahkan akan dilakukan pemutusan hubungan kerja.

C. Disiplin

Pada hakikatnya disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seorang karyawan yang patuh terhadap setiap peraturan yang ada pada perusahaan, dapat bekerja sesuai dengan waktu serta tanggung jawabnya akan pekerjaan dan tugasnya dengan memberikan hasil kinerja yang baik berdasarkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut [9] kedisiplinan ialah suatu kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. [20] disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah salah satu alat yang dapat digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk dapat menaati peraturan yang ada pada perusahaan [14].

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

1. Pengaruh Reward Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja

Dari pembahasan yang telah peneliti uraikan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan sikap serta perilaku seorang karyawan yang patuh akan segala

peraturan perusahaan, bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Reward sendiri merupakan sebuah hasil dari suatu pencapaian prestasi kerja yang berupa hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan baik dalam bentuk financial maupun non financial.

Untuk dapat menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan menuntut karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, tetapi juga untuk meningkatkan kedisiplinan harus diimbangi pula dengan kesejahteraan karyawan yang memadai contohnya seperti pemberian Reward. Dengan begitu para karyawan dapat termotivasi untuk terus bekerja dengan semangat dan tetap berdisiplin dalam bekerja. Semakin baik Reward yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan. Pernyataan tersebut telah dibuktikan kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan oleh [13] dengan judul penelitian "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Prakarsa Alam Segar" yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Reward dan Punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sama halnya pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramli Muh, 2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Lotte Mart Panakukang". Yang menunjukkan hasil bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H1 : Diduga Reward (X₁) berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja

Punishment ialah hukuman yang diberikan pada karyawan dikarenakan ketidak patuhan seorang karyawan terhadap aturan yang berlaku. Dalam suatu perusahaan sanksi biasanya diberikan dalam bentuk teguran, surat peringatan, skorsing, serta pemberhentian atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya Punishment atau sanksi perusahaan mengharapkan karyawannya dapat disiplin serta tidak berani untuk melanggar segala aturan yang berlaku. Tidak hanya dengan memberikan Reward saja perusahaan dapat meningkatkan dan menegakkan kedisiplinan melainkan juga dapat dengan diadakannya ketegasan sanksi atau Punishment terhadap karyawan yang indiscipliner. Punishment ini diberlakukan dengan tujuan agar karyawan dapat berperilaku serta bertingkah laku sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

H2 :Diduga Punishment (X₂) berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan

Reward ialah suatu balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sesuatu

pekerjaan yang baik berupa finansial maupun non finansial [8] Semakin baik Reward yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan.

Punishment merupakan ancaman atau suatu hukuman yang tujuannya untuk memperbaiki sikap karyawan yang tidak taat akan aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar [1]. Tidak hanya dengan memberikan Reward saja perusahaan dapat meningkatkan dan menegakkan kedisiplinan melainkan juga dapat dengan diadakannya ketegasan sanksi atau Punishment terhadap karyawan yang indisipliner. Punishment ini diberlakukan dengan tujuan agar karyawan dapat berperilaku serta bertingkah laku sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

H3 :Diduga Sistem Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan (Y).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut [21] Metode penelitian kuantitatif ialah salah satu penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dengan matang serta terstruktur dengan jelas mulai dari perancangan hingga perumusan. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan statistik inferensial dengan rumus regresi linear berganda, yang menggunakan bantuan program SPSS. Jenis penelitian ini dapat menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Maka untuk dapat mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini dikenal dengan nama penelitian kuantitatif. Pada tahapan pengukuran penulis menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, serta skala yang digunakan adalah skala likert. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independent (X1) Reward, (X2) Punishment dan satu variabel dependent (Y) Disiplin kerja karyawan.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut [21] kuesioner ialah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti membuat daftar pertanyaan maupun pernyataan yang akan diajukan kepada responden yang berkenaan dengan masalah penelitian sehingga responden hanya tinggal mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat. Dalam praktiknya, penulis memberikan beberapa pertanyaan atau pun pernyataan yang berbasis online dengan menggunakan GoogleForm kepada responden yang dimana responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh.

3.2 Populasi Dan Sampel

A. Populasi

[21] populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung sebanyak 525 orang karyawan, dari berbagai anak perusahaan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama besar bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiono, 2018)

B. Sampel

Jumlah karyawan pada PT Yamaha Lautan Teduh berjumlah 105 orang karyawan yang hanya diambil dari 3 anak perusahaan. Perusahaan yang digunakan sebagai sampel yaitu PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, LT Kedaton, dan LT Pringsewu, ketiga anak perusahaan tersebut digunakan sebagai sampel dikarenakan performa yang ada pada perusahaan tersebut yang terbaik dan perusahaan tersebut sudah berdiri cukup lama. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang akan digunakan sebanyak 60 orang karyawan.

3.3 Uji Validitas

Menurut [14] uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan sah apabila pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan pada suatu item kuesioner, apakah kuesioner tersebut sesuai dengan konten yang ingin diukur. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan uji dua sisi guna untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang ada pada kuesioner. [1] berpendapat sebuah instrument dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel dengan tingkat signifikan korelasi dibawah $\alpha = 0.05$

3.4 Uji Reabilitas

Uji reabilitas ialah alat yang digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator variabel atau kontrak. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil secara terus menerus [15]. Reabilitas instrumen merupakan persyaratan untuk menguji keefektifan instrumen. Pada penelitian ini menggunakan uji reabilitas rumus Alpha Cronbach untuk dapat mengetahui tingkat reabilitas instrumen berdasarkan variabel penelitian. Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{[K] [1 \sum \alpha^2 i]}{K - 1 \sum \alpha^1 i}$$

IV.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri atas 24 pertanyaan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan selama 3 hari dimulai dari tanggal 3 Januari 2022 sampai dengan tanggal 05 Januari 2022. Kuesioner ini disebar ke 60 karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung dengan menggunakan google form.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menggunakan 3 item pertanyaan yaitu : nama, jenis kelamin, dan alamat email. Adapun deskripsi mengenai ketiga profil tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	36	60,0	60,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 22.0 For Windows.

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini perempuan sebanyak 36 responden dengan persentasi 60 % dan laki laki berjumlah 24 responden dengan persentasi 40 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diprosikan dengan dewan direksi dan ukuran perusahaan.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengetahui mengenai dari dimensi-dimensi yang terdapat dalam variabel independen media sosial terhadap loyalitas civitas akademika. Dimensi-dimensi yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel variabel

sistem reward (X1), punishment (X2) dan disiplin kerja (Y).

Analisis regresi berganda (multiple regression) digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel independen x1,x2 terhadap variabel dependen y. Nilai loyalitas sebagai variabel dependen didapatkan dari faktor regresi (regression factor score) dari variabel independen yaitu variabel sistem reward (X1), punishment (X2), untuk menguji pengaruh dari variabel independen dan dependen tersebut, akan ditampilkan dalam pengukuran tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,959	2,872		3,468	,001
	Sistem Reward	,125	,053	,255	2,381	,021
	Punishment	,609	,118	,553	5,151	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 22.0 For Windows

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas secara sistematis

dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 9,959 0 + 0,125 X1 + 0,609 X2 + \epsilon$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 9,959 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu sistem reward (X1) dan punishment (X2) diasumsikan konstan maka disiplin kerja akan meningkat.
- b. B1 = 0,125 yang memberikan arti bahwa sistem reward berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variabel sistem reward maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan meningkat yakni 0,125 satuan dengan asumsi X2 tetap.
- c. B2 = 0,609 yang memberikan arti bahwa punishment berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variabel punishment maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan meningkat yakni 0,609 satuan dengan asumsi X1 tetap.

4.5 Pembahasan

Secara garis besar penelitian ini memiliki hasil yang memuaskan, karena dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, sehingga didapatkan hasil penelitian persetujuan responden terhadap variabel dalam penelitian. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu variabel sistem reward (X1) dan variabel punishment (X2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem reward yang indikatornya terdiri dari perusahaan membayar gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya, saya mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji, tunjangan yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya, saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila saya berprestasi, dukungan serta pujian dari atasan dan rekan kerja, membuat saya senang dan merasa dihargai, penghargaan atau reward yang diberikan mendorong saya untuk berdisiplin kerja, pekerjaan yang saya lakukan menuntut saya untuk melakukan yang terbaik, pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik akan mendapat pengakuan dan membuat saya semakin bersemangat, pekerjaan yang saya kerjakan menantang dan membuat saya bangga apabila saya mampu untuk menyelesaikannya, pekerjaan yang saya kerjakan mampu membuat saya menjadi semakin terampil dan berkembang dan perusahaan memberikan reward kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem reward (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan BUD Non PNS Pada RS Paru Dungus Madiun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] bahwa sistem reward berpengaruh terhadap disiplin kerja terhadap Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang. Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemerliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sebagai langkah nyata dalam pembinaan diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik [20].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel punishment yang indikatornya terdiri dari saya paham dan mengerti tentang peraturan serta tata tertib yang ada di perusahaan, saya tahu dan mengerti hal – hal apa saja yang dilarang dalam perusahaan, saya diperintahkan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan, teguran dan peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan, teguran dan peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya dan saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menunjukkan hasil bahwa punishment berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan BUD Non PNS Pada RS Paru Dungus Madiun. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang . Dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan adanya punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja. Punishment adalah ancaman

hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar [1].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Reward dan Punishment secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga hipotesis 3 diterima.

Reward ialah suatu balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang baik berupa finansial maupun non finansial [8]. Punishment merupakan ancaman atau suatu hukuman yang tujuannya untuk memperbaiki sikap karyawan yang tidak taat akan aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar [1].

Menurut definisi tersebut bisa dikatakan bahwa reward dan punishment dapat mempengaruhi disiplin kerja. Karena dengan adanya reward akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk menegakkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan reward atau penghargaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini menunjukkan semakin besar reward dan punishment yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin meningkat atau semakin baik pula kedisiplinan kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh [9] yang menyatakan bahwa sistem reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan [17] juga menyatakan bahwa sistem reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel (Reward) diperoleh nilai thitung sebesar 2,381 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00247 dan nilai sig sebesar 0.0021 lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel (Reward) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel (Punishment)

diperoleh nilai thitung sebesar 5,151 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00247 dan nilai sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel (Punishment) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara uji F diperoleh nilai fhitung sebesar 30,306 lebih besar dari ftabel 2,76 dan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa variabel sistem reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat penulis berikan untuk peningkatan ataupun pengembangan lebih lanjut dari Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan yaitu PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Harus konsisten dan terus meningkatkan performanya dalam menjalankan reward dan punishment yang berlaku diperusahaan, dikarenakan dengan adanya konsistensi dari reward dan punishment tersebut, maka kualitas karyawan yang ada pada perusahaan akan terus meningkat dan perusahaan akan terus menjadi perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang terbaik dan tujuan perusahaan akan berjalan sesuai dengan yang direncanakan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk dikembangkan lagi dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya agar mendapatkan atau memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Cetakan ke dua belas, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2018.
- [2] Anggraini Dian, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kedisiplinan Guru TK. AL Wahyu" Surabaya, 2020.
- [3] Arikunto, S, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik" Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- [4] Arlynsky Anggy, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik" Medan. 2019.
- [5] Armaekayanti. A., "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK" Bakar. 2020.
- [6] Echols, John M & Hasan, S, "Kamus Inggris Indonesia" Gramedia Pustaka Utama. 2015.
- [7] John M. Ivancevich, "Human Resource Management" McGrawHill, New York, 4. 2012.
- [8] Kristanto, "Perancangan Sistem informasi dan aplikasinya" Yogyakarta: Gava Media. 2013.
- [9] Kurnia Aldila B., "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan R.S Paru Dungus" Madiun. 2019.
- [10] Moorhead dan Griffin. "Perilaku Organisasi" Jakarta: Salemba Empat. 2013.
- [11] Nawawi, H. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Gajah Mada. 2015.
- [12] Nitisemito, A. S. "Dalam Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2012.
- [13] Redy Adhi S., "Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Alam Segar" 2021.
- [14] Rivai. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi." Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2015.
- [15] Roshan, P. A. A. And Sudiksa, I. B. "Peran Brand Image Memediasi Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Purchase Intention", E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(8), P.5164.Doi10.24843/Ejmunud.2019.V08.I08.P 17. 2019.
- [16] Siagian, S. P. "Manajemen Sumber Daya Manusia" cetakan kedua puluh lima. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- [17] Siahaan, R. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan" Jurnal Ilmiah Bussiness Progress,1 (1), 17-26. 2013.
- [18] Simamora, H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. 2014.
- [19] Sri Sumarjati dan Sri Siswani. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uniliver Indonesia Tbk" Indonesia. 2019.
- [20] Sugiarto, "Metodologi Penelitian Bisnis." Yogyakarta: Andi. 2017.
- [21] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D" Penerbit Alfabeta Bandung. 2018.
- [22] Tohardi Ahmad, "Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia" Bandung : Mandar Baru. 2012.
- [23] Wibowo, "Manajemen Kinerja" Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta. 2014.

