

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya

Dina Febrianti¹, Budhi Wahyu Fitriadi², Mila Karmila³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: febriantidina18@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and analyze the influence of reward, punishment and employee discipline at PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. The research method used is a survey method with a quantitative approach, the data obtained directly through questionnaires to 45 respondents taken from employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Sampling used saturated sampling technique and the analytical method used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. The test results showed that rewards partially had a significant effect on work discipline and punishment partially had a significant effect on work discipline. Simultaneously reward and punishment have a significant effect on employee discipline at PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.*

Keywords: *Reward, Punishment, Work discipline*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 45 responden yang diambil dari karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja lalu *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Disiplin kerja*

LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin dan kedisiplinan (Sentosa, B., Nurul, F., & Tholiatul, M., 2019).

Disiplin kerja adalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi (Fikri, R.,A. 2020). Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama dengan sikap disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin

kerja karyawan yaitu bagaimana *reward* dan *punishment* yang dilakukan terhadap karyawan yang ada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* yang digunakan harus mampu secara efektif untuk meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya sudah baik namun presentase nilai disiplin kerja terlihat naik turun, adapun penyebabnya tingkat keterlambatan karyawan dimana sering melewati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan juga meningkat, hal ini mencerminkan disiplin kerja yang rendah ketidakhadiran menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda.

Untuk mempertahankan dan mengembangkan disiplin kerja karyawan agar tetap optimal salah satunya adalah melalui pemberian *reward* dan *punishment*, dengan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar memiliki disiplin kerja yang tinggi. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

KAJIAN TEORITIS

Reward

Reward atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Fahmi (2016:57)

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2013:187), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Fahmi (2016:60)

Menurut Veithzal Rivai (2014:450), terdapat tiga indikator *punishment*, yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan

- b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis:
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan / Pemutusan hubungan kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018:12)

Menurut Hasibuan (2017:194) adapun Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2019:57) menyatakan bahwa Metode penelitian survey merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi dimasa ini atau lampau, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya yang berjumlah 45 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana sampel yang digunakan yaitu semua karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya yang berjumlah 45 orang dan jenis data yang digunakan yaitu menggunakan jenis data primer. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel valid. Hal ini disimpulkan dengan melihat semua variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa semua pernyataan layak diteliti. Dimana r_{tabel} tingkat signifikan untuk uji dua arah yaitu 0,2940.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel X₁ (Reward)				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,632	>	0,294	Valid
X1.2	0,613	>	0,294	Valid
X1.3	0,716	>	0,294	Valid
X1.4	0,586	>	0,294	Valid
X1.5	0,632	>	0,294	Valid
X1.6	0,704	>	0,294	Valid
X1.7	0,605	>	0,294	Valid
X1.8	0,481	>	0,294	Valid
Variabel X₂ (Punishment)				
Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,656	>	0,294	Valid
X2.2	0,514	>	0,294	Valid
X2.3	0,551	>	0,294	Valid
X2.4	0,468	>	0,294	Valid
X2.5	0,631	>	0,294	Valid
X2.6	0,629	>	0,294	Valid
Variabel Y (Disiplin Kerja)				

Pernyataan	r _{hitung}	Perbandingan	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,691	>	0,294	Valid
Y.2	0,700	>	0,294	Valid
Y.3	0,577	>	0,294	Valid
Y.4	0,655	>	0,294	Valid
Y.5	0,726	>	0,294	Valid
Y.6	0,715	>	0,294	Valid
Y.7	0,652	>	0,294	Valid
Y.8	0,575	>	0,294	Valid
Y.9	0,597	>	0,294	Valid
Y.10	0,667	>	0,294	Valid

Sumber: output SPSS Versi 25

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Reward (X ₁)	0,773	Reliabel
Punishment (X ₂)	0,581	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,852	Reliabel

Sumber: output SPSS Versi 25

Nilai Cronbach's alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,50. Maka seluruh instrument kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	0.138	4.993		0.028	0.978			
	X1	0.718	0.151	0.539	4.748	0.000	0.576	0.591	0.537
	X2	0.705	0.219	0.365	3.210	0.003	0.419	0.444	0.363

a. Dependent Variable: Y

Dari analisis diatas didapatkan persamaan $Y = 0,138 + 0,718 X_1 + 0,705 X_2$ yang dapat di artikan:

1. Nilai Kostanta sebesar 0,138 menunjukkan bahwa jika variabel independent *Reward* (X₁) dan *Punishment* (X₂) dalam keadaan tetap atau tidak perubahan (sama dengan nol), maka Disiplin kerja (Y) adalah sebesar 0,138.

2. Nilai koefisien regresi *Reward* (X₁) sebesar 0,718 menunjukkan jika *reward* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 71,8%. Nilai koefisien regresi *Punishment* (X₂) sebesar 0,705 menunjukkan jika *punishment* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 70,5%.. Artinya semakin baik *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan kepada

para karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

Pengaruh Reward Dan Punishment Secara Simultan Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien korelasi 0,681 dengan derajat keeratan 0,60-0,799. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,464 atau 46,4% berdasarkan hasil analisis (Uji F) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

Pengaruh Reward Secara Parsial Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien korelasi sebesar $(0,591)^2 \times 100\% = 34,9\%$ dengan derajat keeratan 0,40-0,599. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

Pengaruh Punishment Secara Parsial Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien korelasi sebesar $(0,444)^2 \times 100\% = 19,7\%$ dengan derajat keeratan 0,40-0,599. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran *reward* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, *punishment* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, disiplin kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Untuk mengetahui faktor yang bisa meningkatkan disiplin kerja, diantaranya:

1. Berdasarkan skor terendah dari indikator *reward* yaitu Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan dengan skor 185 masuk dalam kategori baik. Maka dari itu peneliti menyarankan memperkuat tunjangan jangka panjang dengan cara memperhatikan yang diperlukan oleh karyawan seperti tunjangan kesehatan,keselamatan dan lainnya agar tetap sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Berdasarkan skor terendah dari indikator *punishment* yaitu Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan dengan skor 193 masuk dalam kategori sangat baik. Maka dari itu peneliti menyarankan untuk perusahaan menegur perlahan secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan.
3. Berdasarkan skor terendah dari indikator disiplin kerja yaitu Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik dengan jumlah skor 182 masuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu peneliti menyarankan untuk bisa memantau ketika menggunakan fasilitas kantor agar karyawan lebih waspada dalam menggunakan fasilitas kantor.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan agar melakukan penelitian dengan lebih baik, salah satunya penambahan variabel atau indikator indikator lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, sehingga penelitian selanjutnya bisa lebih sempurna, lalu disarankan agar lebih spesifikasi dalam menentukan perusahaan yang akan di teliti kedepannya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fikri, R.,A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung*. Bangka Belitung, Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sentosa, B., Nurul, F., & Tholiatul, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro*, Jurnal Riset Entrepreneurship, 2(2), 37-41
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.