

SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT PERMATA MULTINIAGACABANG PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

**AHMAD FAJRIANSYAH
NPM. 18.01.11.0551**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

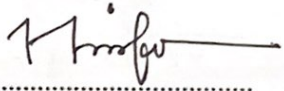
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

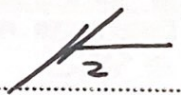
Nama : AHMAD FAJRIANSYAH
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0551
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERMATA
MULTINIAGACABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 08/04-22 Pembimbing I:


.....
Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN. 0012116501

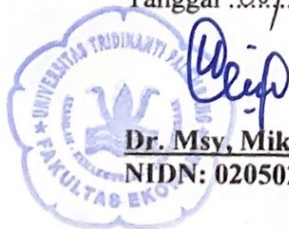
Tanggal 08/04-22 Pembimbing II:


.....
Kamariah, S.E., M.M
NIDN. 0221075802

055/PS/DFE/22

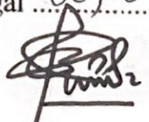
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 08/04-22



Dr. Msy, Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 08/04-22

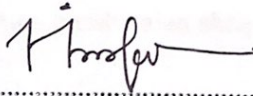

.....
Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

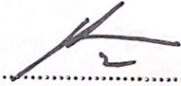
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

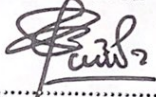
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AHMAD FAJRIANSYAH
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0551
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERMATA
MULTINIAGACABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 08/04-22 Ketua Penguji : 
Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN. 0012116501

Tanggal 08/04-22 Penguji I : 
Kamariah, S.E., M.M
NIDN. 0221075802

Tanggal 08/04-22 Penguji II : 
Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN. 0222096301



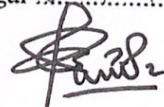
Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 08/04-22




Dr. Msy, Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 08/04-22


Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Fajriansyah

Nomor Pokok : 1801110551

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh
dantidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar,
maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala
konsekuensinya.

Palembang, 04 April 2022



Ahamd Fajriansyah

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, tuhan seluruh alam, atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Permata Multiniaga Cabang Palembang.**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini bukanlah tujuan akhir dari suatu proses belajar karena belajar adalah sesuatu yang tidak terbatas.

Terselesaikannya laporan akhir ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, tak salah kiranya bila penulis mengungkapkan rasa terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Nina Fitriana, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing skripsi satu yang telah meluangkan waktu untuk membimbing memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama proses penulisan skripsi.

5. Ibu Kamariah, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing skripsi dua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar, Staff, dan segenap pegawai Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
7. Kedua Orang Tua penulis Bapak Asepturi dan Ibu Muspidaria yang telah memberikan semangat, dukungan finansial maupun dukungan moril serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu saya dan tidak saya sebutkan satu-persatu.
9. Sahabat – sahabatku dan orang yang kucintai.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan laporan akhir ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga laporan akhir ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak demi kemaslahatan bersama serta bernilai ibadah di hadapan Allah SWT. Aamiin allahumma aamiin.

Palembang, 2022

AHMAD FAJRIANSYAH

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Bermimpi untuk sukses atau bangun dan raih mimpimu sampai sukses itu”.

Kupersembahkan karyaku ini kepada:

- Allah SWT
- Ayah dan Ibu Tercinta
- Adik Tercinta
- Keluargaku
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 <i>Reward</i>	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	15
2.1.2.2 Norma <i>Reward</i>	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	16
2.1.3 <i>Punishment</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Punishment</i>	19
2.1.3.2 Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	20
2.1.3.3 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	21

2.1.3.4 Tujuan <i>Punishment</i>	22
2.1.3.5 Fungsi <i>Punishment</i>	23
2.1.4 Disiplin Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.1.4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	26
2.1.4.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	27
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	30
2.1.4.5 Tindakan Disiplin Kerja	31
2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan.....	32
2.1.5.1 Kepuasan Kerja	32
2.1.5.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	34
2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja	35
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	37
2.3 Kerangka Berpikir.....	39
2.4 Hipotesis	39

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1 Tempat Penelitian.....	41
3.1.2 Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1 Sumber Data.....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	43
3.4 Rancangan Penelitian	44
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	45
3.5.1 Variabel	45
3.5.2 Definisi Operasional.....	46
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Teknik Analisis	48

3.7.1 Uji Instrumen	48
3.7.2 Analisis Regresi Berganda.....	49
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.4 Uji Hipotesis	51
3.7.4.1 Uji Simultan	51
3.7.4.2 Uji Parsial.....	51
3.7.4.3 Koefisien Korelasi	52
3.7.4.4 Koefisien Determinasi	52
3.7.5 Langkah dan Jadwal Kerja.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2 Visi dan Misi.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	55
4.1.4 Tugas dan Wewenang	55
4.2 Profil Responden.....	59
4.3 Hasil Penelitian	61
4.3.1 Uji Instrumen	61
4.3.1.1 Uji Validitas	61
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.3.2 Analisis Data	63
4.3.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	63
4.3.2.2 Analisis Statistik Inferensial	64
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	65
4.3.3.1 Uji Multikolinearitas.....	65
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	66
4.3.4 Regresi Linear Berganda	67
4.3.5 Koefisien Korelasi.....	69
4.3.6 Koefisien Determinasi	70
4.3.7 Uji Hipotesis	72
4.3.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	72

4.3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	73
4.4 Hasil Penelitian	75
4.4.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja	75
4.4.2 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kepuasan Kerja	75
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Permata Multiniaga	43
Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional	46
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 3.5 Langkah dan Jadwal Kerja.....	53
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas	63
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi	64
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.8 Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas	65
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67

ABSTRAK

Ahmad Fajriansyah, Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Permata Multiniaga Cabang Palembang, (Dibawah bimbingan Ibu Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Ibu Kamariah, S.E., M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Permata Multiniaga Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar ($19,076 > 2,98$) diketahui bahwa *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja, secara bersama - sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Permata Multiniaga Cabang Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial *Reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Permata Multiniaga Cabang Palembang dengan t hitung 3,630 dengan signifikansi 0,032. Secara parsial *Punishment* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t hitung 4,174 dengan signifikansi 0,017. Secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t hitung 3,240 dengan signifikansi 0,028.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Ahmad Fajriansyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 November 1996 dari bapak yang bernama Asepturi dan Ibu yang bernama Muspidaria. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2008 di SD Negeri 189 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 10 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 MA Negeri 2 Palembang.

Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting sebagai unsur utama sebuah perusahaan dibandingkan unsur lainnya seperti modal dan teknologi, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan penuh jalannya sebuah perusahaan. Secanggih apapun sumber daya yang dimiliki perusahaan akan terasa nihil jika tidak dilengkapi dengan kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dari sumber daya manusia itulah yang akan menjadi persaingan ketat dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan di masa yang akan datang.

Mengelola perusahaan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Banyak hambatan yang mungkin akan dihadapi dalam mewujudkan perusahaan yang berkualitas dan berkompeten, terutama mengelola manusia di dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi makin terasa penting karena sumber keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sudah pasti ditunjang dengan Kinerja Karyawannya yang baik. Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung kepada kinerja setiap karyawannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di masa kini dan masa yang akan datang.

Demi mewujudkan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan, maka di dalam perusahaan juga perlu dilakukan suatu cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, salah satunya dengan memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja. Menurut Luthans, Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Kepuasan Kerja bisa diukur dari seberapa besar Kinerja Karyawan dinilai dan dihargai oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan penilaian kinerja dari perusahaan maka kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan penilaian kinerja dari perusahaan maka kinerjanya pun akan menurun (Faisal, Hamidah, dan Yunniadi, 2015).

Salah satu cara yang harus diterapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja bisa melalui penerapan *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman

(*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2016) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Dan menurut Mursat (2004:86) pengertian *punishment* adalah "suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran"

Sedangkan menurut Purwanto (2007:186)" *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan". Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan (2014) tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Upaya untuk mencapai kepuasan karyawan juga di pengaruhi oleh kedisiplinan kerja yang berkaitan erat dengan *punishment*. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja. Kedisiplinan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Ilmi, Nurul Aulil. 2019). Sikap mental karyawan perlu dibina secara terus menerus, karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental disiplin akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang maksimal. Karyawan yang mampu mendisiplinkan diri dalam bekerja akan memberikan manfaat kepada dirinya sendiri disamping perusahaan. Mereka akan aman dalam bekerja, kebutuhan terpenuhi, tercapainya standar dan target perusahaan, suasana kerja yang harmonis, nyaman, kesejahteraan tercapai dan tujuan perusahaan tercapaitanpa adanya masalah.

Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2015:443).

Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat.

Disiplin kerja sebagai dari moral para pekerja itu sendiri yang perlu ditegakkan di dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Gouzalin Saydam (dalam Janny Adriani, dkk. 2017) menyatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan, di antaranya: 1) Besar kecilnya pemberian kompesasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaanyang mendukung tegaknya disiplin.

Pada penelitian ini variabel *punishment* dan disiplin kerja digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atas dasar adanya perbedaan hasil penelitian. Adanya hasil penelitian yang bervariasi dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh *punishment* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja maka peneliti bermaksud meneliti kembali penelitian terdahulu. Namun demikian terdapat perbedaan yaitu pada penelitian

ini peneliti menambahkan variable *reward* sebagai variable independen. Menurut Davis Newstrom, kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. (Fachri, Sidik dan Bayu, 2017).

Untuk membantu karyawan mencapai kepuasan kerja, perusahaan dapat memberikan *reward* atau penghargaan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Menurut Simamora (2017:32), *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

PT. Permata Multiniaga adalah salah satu distributor semen terkemuka di Palembang. Didalam kegiatan operasionalnya, sejak awal berdiri PT. Permata Multiniaga memiliki kebijakan yang dikeluarkan pimpinan yang berlaku mutlak sesuai dengan standar perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dalam pengamatan dan wawancara terdapat beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem

pengawasan ketat dengan penerapan *punishment*. Seperti diberlakukannya pemberian peringatan hingga pemberhentian untuk karyawan yang terlambat, dikarenakan adanya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh perusahaan. Dalam hasil wawancara juga didapatkan keluhan dari karyawan atas reward yang diterima sebagai bentuk dari pencapaian target perusahaan.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari lagi perusahaan yang akan memberikan kepuasan pada karyawan. Berdasarkan dari data *turnover* karyawan pada PT Permata Mulnidiaga dapat dikatakan bahwa dalam satu tahun terdapat karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di PT Permata Multiniaga dan memutuskan untuk keluar.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Permata Multiniaga Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja, secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang?
2. Apakah ada pengaruh *reward* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang?
3. Apakah ada pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja, secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang.
2. Pengaruh *reward* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang.
3. Pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Multiniaga Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan PT Permata Multiniaga sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan keuntungan untuk instansi/perusahaan.

b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan/praktek di instansi/perusahaan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra. (2013). Implementasi Sistem Informasi Akademik (Studi Kasus : SMP Negeri 20 Bandung). *Jurnal Teknologi Dan Informatika*, 1(1), 17–26.
- Djari, Janny Adriani dan Firdaus Sitepu. 2017. "*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*", *Jurnal Dinamika Bahari*, Vol.7 No.2 :1740-1745.
- Effendi, Salman Ahmad dan Muslimah Zahro Romas. 2014. "*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Absensi Karyawan Pada Divisi Pertambangan PT X*", *Jurnal Psikologi* - ISSN :1858-3970, Vol.10 : 01-11.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS." in *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. 2013. *Perilaku dan budaya organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Hermansyah dan Sri Indarti. 2015. "*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII No.2 : 165-178
- Ilmi, Nurul Aulil. 2019. "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba*", Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah : Makassar.
- Irsan, Muhammad, Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam. 2020. "*Pengaruh Iklim Organisasi, Punishment Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi 2 PT Semen Baturaja (PERSERO) Tbk.*", *Jurnal integritas manajemen profesional*, volume 1 edisi 2 : 241-254.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara, Jakarta

- Nilfaidah, N., & Lamada, M. (2014). *REALTIME MENGGUNAKAN PHP , MYSQL, SMS GATEWAY* , 3, 2–7.
- Nurdiana, N., & Zarkasi, Y. (2017). Rancang Bangun Aplikasi Absensi Guru Di Smk Negeri 1 Panyingkiran Berbasis Desktop Menggunakan Visual Basic.Net. *J-Ensitem*, 3(2), 71–80. <https://doi.org/10.31949/j-ensitem.v3i2.639>
- Nursaadah. 2017. "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar*", *Journal Of Management Review*, Vol.1 No.1 : 33-42
- Pratama, Faisal Arif, Hamidah dan Yuniadi Mayowan. 2015. "*Pengaruh Imbalan Dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta*", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 22 No.1 : 1-10.
- Purwanto, M, Ngalm. (2013). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana : Jakarta
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan
- Siagian. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2014. "Analisis Data." in *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Simamora, Hedry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Moch Fachri, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia. 2017. "*Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran*

Kampoeng Daun", Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen (JRBM), Vol.10
No.2 : 24-33

Widiyanto, Tiyan. 2019. "*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*", Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol. 13
No.2 : 111-125