



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 4427-4443

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ Di Kota Gresik

Ahmad Faris Qusyairi Hariyanto^{1✉}, Maulidyah Amalina Rizqi²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: ahmadfarisqusyairi05@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini mengangkat fenomena yang terjadi di PT. XYZ yaitu angka keterlambatan pada jam masuk kerja di PT. XYZ tergolong masih tinggi pada periode bulan Juli 2022 – Desember 2022 yaitu lebih dari 30% pada setiap periodenya, hal tersebut dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum sepenuhnya didapatkan oleh karyawan PT.XYZ. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh reward, punishment dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ secara parsial. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward, punishment dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Lingkungan, Kerja Fisik, Kepuasan Karyawan*

Abstract

This study raises the phenomenon that occurs at PT. XYZ is the number of delays in working hours at PT. XYZ is still relatively high in the period July 2022 - December 2022, namely more than 30% in each period, this can be indicated that employee job satisfaction is still not fully obtained by employees of PT. XYZ. The purpose of this study was to examine the effect of reward, punishment and the physical work environment on job satisfaction of employees at PT. XYZ partially. This type of research is a quantitative research. The population of this study are employees of PT. XYZ. The sampling technique used in this study was total sampling and a sample of 65 respondents was obtained. The data used in this research is primary data in the form of a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of software, namely IBM SPSS Statistics 25. The results of this study indicate that reward, punishment and the physical work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keyword : *Reward, Punishment, Environment, Physical Work, Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bagian yang ada pada suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk menangani pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya, untuk menunjang aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bertanggung jawab untuk bisa memelihara kualitas kehidupan kerja serta membina agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan bisa memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang optimal yaitu kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan di tempat mereka bekerja. Menurut Rivai (2014) kepuasan kerja karyawan merupakan suatu perasaan yang dimiliki oleh setiap individu yang dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya, maka dari itu kepuasan kerja merupakan evaluasi dari setiap individu terhadap perasaan senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puasnya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menjadi kunci semangat untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat keterlambatan. Semakin tinggi tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan maka dapat diindikasikan bahwa karyawan di perusahaan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Supomo dan Nurhayati (2018:135) bahwa salah satu faktor kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu perilaku karyawan dalam perusahaan agar selalu menaati kebijakan yang ada di perusahaan tersebut. Berikut merupakan data rekapitulasi persentase keterlambatan karyawan PT. XYZ.

Tabel 1. Persentase Ketidaksiplinan Karyawan PT. XYZ

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Juli	97	41	42%
Agustus	97	29	30%
September	97	33	34%
Oktober	97	32	33%
November	97	33	34%
Desember	97	34	35%

Sumber : HRD PT. XYZ

Berdasarkan data diatas tingkat persentase keterlambatan karyawan PT. XYZ masih terbilang cukup tinggi pada periode bula Juli 2022 sampai bulan Desember 2022, hal ini dapat menadi tolak ukur kepuasan kerja bagi karyawan PT. XYZ dan juga menunjukkan bahwa semakin persentase ketidak disiplin karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

Tindakan yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi yaitu memberikan reward kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Menurut Foenay (2020) menyatakan bahwa reward merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada saat karyawan mendapatkan prestasi atau menunjukkan kontribusi yang optimal kepada perusahaan, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka reward yang diberikan oleh perusahaan harus setimpal dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Dalam pemberian reward terhadap karyawan perusahaan juga harus mengimbangnya dengan pemberian punishment terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan terhadap pekerjaannya. Punishment dapat didefinisikan sebagai pemberian sanksi terhadap karyawan karena ketidakkemampuannya dalam

mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Fahmi,2017:68). Dengan adanya pemberian punishment memiliki tujuan agar karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, pemberian punishment yang adil akan membuat karyawan merasa puas terhadap sanksi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan melihat besar atau kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Dari pemberian reward maupun punishment yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, perusahaan juga harus mampu memberikan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar ruangan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik karyawan akan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Kepuasan kerja karyawan PT. XYZ masih terbilang rendah hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel 1 persentase karyawan yang melakukan keterlambatan pada setiap bulannya menyentuh angka lebih dari 30%, yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menurunkan angka persentase karyawan yang melakukan keterlambatan, keterlambatan karyawan juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan yang dimana akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi yang membutuhkan peran karyawan didalam penyelesaian atau pengerjaannya. Dalam hal seperti ini perusahaan harus memberikan reward dan punishment yang seimbang kepada karyawan, pemberian reward ditujukan kepada karyawan yang tidak pernah melakukan keterlambatan dalam satu bulan, dan pemberian punishment ditujukan kepada karyawan yang telah melakukan keterlambatan agar memberikan efek jera kepada karyawan agar tidak mengulangi keterlambatan pada jam masuk kerja, pemberian reward dan punishment yang adil akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan, tidak hanya dengan pemberian reward dan punishment saja, perusahaan juga harus memberikan lingkungan kerja fisik yang baik bertujuan untuk memfasilitasi karyawan dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi efektivitas terhadap kinerja karyawan. karena dengan hal tersebut lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Kajian Dan Hipotesis

Teori Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menunjukkan rasa menyenangkan atau positif yang didapatkan dari penilaian terhadap kondisi pekerjaan atau pengalaman kerja Maryatmi (2021:24). Indrasari (2017:40) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau reaksi karyawan terhadap lingkungan pekerjaan.

Teori *Reward*

Reward adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada saat karyawan mendapatkan atau meraih prestasi, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka reward yang diberikan juga akan setimpal dengan apa yang sudah di kerjakan. Besar kecil nya reward yang diberikan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa kepuasan terhadap balas jasa yang berikan oleh perusahaan kepada karyawan (Foenay,2020). Reward adalah suatu usaha untuk menumbuhkan rasa diakui di lingkungan kerja yang meliputi aspek kompensasi serta aspek interasi sosial antar karyawan (Nawawi,2016).

Teori *Punishment*

Punishment adalah pemberian sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pemberian punishment terhadap karyawan tidak bisa diberikan tanpa alasan yang rasional, oleh karena itu perusahaan harus memiliki ketentuan atau kebijakan yang jelas mengenai punishment (Wasiati,2018). Pemberian punishment kepada karyawan memiliki tujuan untuk mengarahkan atau mendidik karyawan tersebut agar berperilaku positif yang bisa mendorong adanya motivasi kerja pada karyawan tersebut (Pradnyani, 2020).

Teori Lingkungan Kerja Fisik

lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada pada sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Hendri,2012). Lingkungan kerja fisik juga dapat di definisikan sebagai lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi Meliputi suhu ruangan, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, pewarnaan dan lain sebagainya Sedarmayanti (2011:22).

HIPOTESIS

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang perlu diverifikasi oleh penelitian aktual di lapangan. Hipotesis dalam karya tulis ilmiah ini dengan tema pengaruh reward,

punishment, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ di Kota Gresik ditetapkan sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. XYZ.

Menurut Fitria (2017) yang menyatakan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

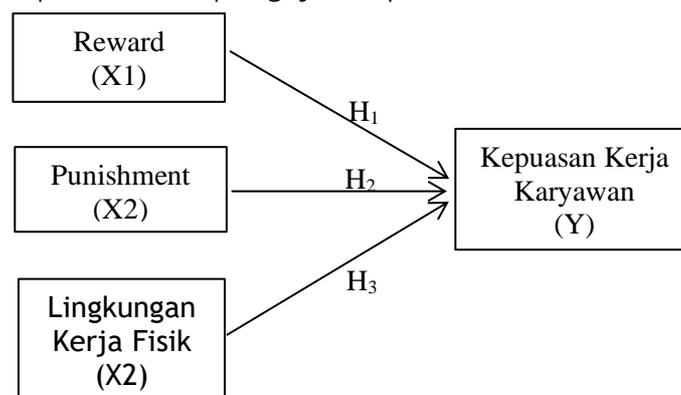
H2 : Diduga terdapat pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ.

Menurut Nursaadah (2017) punishment mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ.

Menurut Hayati (2018) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah , data, dan tujuan dan kegunaan.Berikut model penelitian yang peneliti pergunakan dalam pembuktian pengujian hipotesis diatas :



Gambar 1. Kerangka desain

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable Reward (X1), variabel Punishment (X2), dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebagai variabel Independen, variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 65 orang yang merupakan pegawai tetap Perusahaan

PT. XYZ. dengan menggunakan teknik pengambilan sample yaitu total sampling, sample jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan secara langsung dari sumber yang ada dari karyawan PT. XYZ dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket). Kuesioner penelitian dibagikan kepada jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu karyawan PT. XYZ dengan pengukuran data menggunakan skala likert.

Metode Pengumpulan Data

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data ini adalah data primer yang didapatkan secara langsung dari sumber yang ada dari karyawan PT. XYZ dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket). Kuesioner penelitian dibagikan kepada jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu karyawan PT. XYZ dengan pengukuran data menggunakan skala likert sebagai berikut.

Tabel 2. Skor Pertanyaan Kuesioner

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

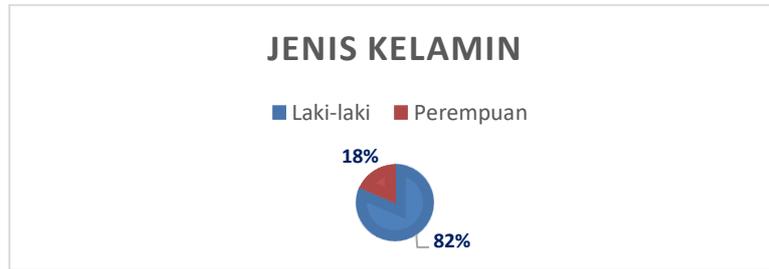
Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT. XYZ. Adapun karakteristik responden tersebut dapat dibarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 2. Demografis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

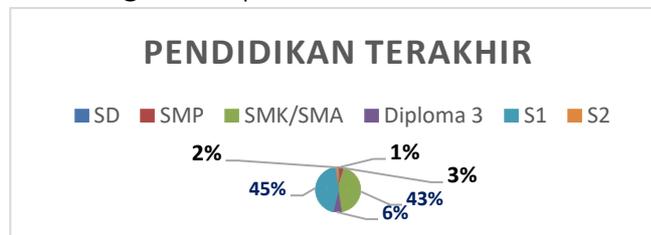


Sumber : Hasil Pengolahan Data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dari responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. XYZ yang dijadikan responden oleh peneliti adalah laki-laki sebanyak 53 orang atau 82% dari total keseluruhan responden. Responden perempuan sebanyak 12 orang atau 18% dari total keseluruhan responden.

2. Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambar 3. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

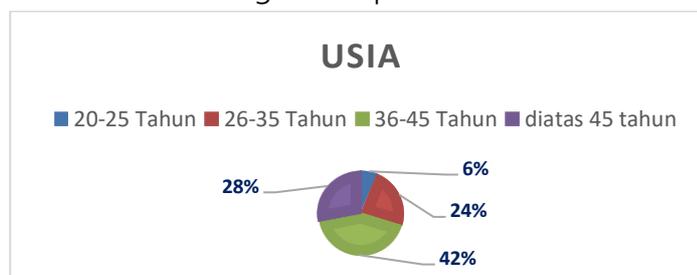


Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. XYZ memiliki tingkat pendidikan mayoritas pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. XYZ memiliki mayoritas karyawan yang memiliki pendidikan terakhir yaitu S1.

3. Tingkat Usia

Gambar 4. Demografi Responden Berdasarkan Usia



Sumber : hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di atas menunjukkan jumlah dan persentase usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang dan persentase sebesar 42%.

4. Tingkat responden berdasarkan lama bekerja

Gambar 5. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di menunjukkan bahwa PT. XYZ memiliki tingkat lama bekerja karyawan yang tinggi yaitu diatas 10 tahun bekerja sebanyak 36 orang dengan persentase 55%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan di PT. XYZ adalah diatas 10 tahun.

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Variabel X1, X2, dan Y

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,908	0,2441	Valid
	Y1.2	0,831	0,2441	Valid
	Y1.3	0,824	0,2441	Valid
Reward (X1)	X1.1	0,926	0,2441	Valid
	X1.2	0,811	0,2441	Valid
	X1.3	0,767	0,2441	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,818	0,2441	Valid
	X2.2	0,898	0,2441	Valid
	X2.3	0,915	0,2441	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	0,814	0,2441	Valid
	X3.2	0,796	0,2441	Valid
	X3.3	0,804	0,2441	Valid
	X3.4	0,620	0,2441	Valid
	X3.5	0,633	0,2441	Valid
	X3.6	0,833	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel 0,2441 dengan demikian ke- 15 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel Reward, Punishment, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,814	0,70	Reliable
<i>Reward</i> (X1)	0,783	0,70	Reliable
<i>Punishment</i> (X2)	0,852	0,70	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,848	0,70	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach alpha $>$ 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliable dan dapat diterima.

Uji Asumsi Dasar Dan Klasik

a. Tes Normalitas

Tabel 5. Histogram Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

		1,56214767
Std.Deviation		,099
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,052
		-,099
		,099
Negative		,186 ^c
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas diketahui besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,186 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,186 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

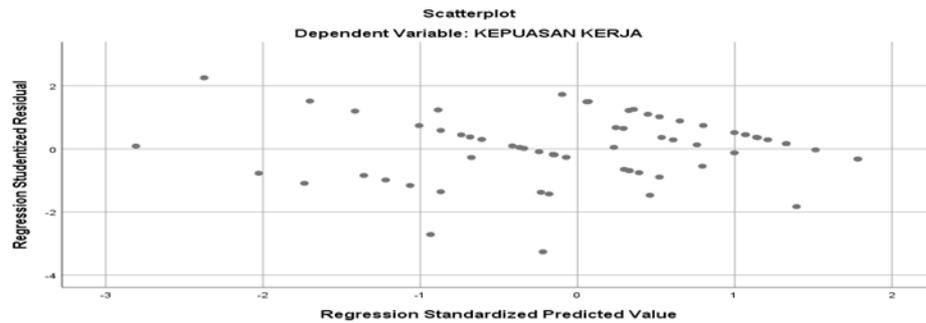
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Reward (X1)	0,996	1,004
Punishment (X2)	0,996	1,004
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,992	1,008

Sumber : hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa VIF (Variance Inflation Factor) seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai TOL (tolerance) setiap variabel lebih besar dari 0,10 artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 6. Hasil pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil grafik scatterplot diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini mengalami homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan melihat grafik scatterplot antara lain prediksi variabel terkait (ZPREID) dengan residualnya (SRESID), jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka dapat di indikasikan model regresi terlalu heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka model regresi pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas melainkan mengalami homokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardi zed Coefficients		Unstandar dized Coefficients	t	S ig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-	1,99		-	,
REWARD	2,181	7	,619	1,092	279
PUNISHMENT	,	,089	,347	7	,
LINGKUNGAN KERJA FISIK	625	,086	,192	,035	000
	,	,050		3	,
	338			,944	000
	,			2	,
	108			,174	034

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,181+0,625X1+0,338X2+0,108X3+e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* Kepuasan Kerja (Y) sebesar -2,181 yang menyatakan jika variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), Lingkungan kerja fisik (X3) sama dengan 0 maka kepuasan kerja adalah sebesar -2,181.
2. Koefisien *reward* (X1) sebesar 0,625 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *reward* (X1) sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,625 (62,5%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel *reward* (X1) sebesar 1% maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,625 (62,5%).
3. Koefisien *punishment* (X2) sebesar 0,338 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *punishment* (X2) sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,338 (33,8%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel *punishment* (X2) sebesar 1% maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,338 (33,8%).
4. Koefisien Lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,108 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,108 (10,8%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel Lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 1% maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,108 (10,8%).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,728 ^a	,530	,507	1,60010

a. Predictors: (Contant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, PUNISHMENT REWARD

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R² sebesar sebesar 0, 530 atau 53% artinya variabel reward, punishment dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,181	1,997		-1,092	,279
REWARD	,625	,089	,619	7,035	,000
PUNISHMENT	,338	,086	,347	3,944	,000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	,108	,050	,192	2,174	,034

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1 : Variabel reward memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa reward secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

H2 : Variabel punishment memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa punishment secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

H3 : Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja fisikt secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Reward

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Reward menunjukkan pengaruh positif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi tekanan reward (X1) $0,000 < 0,05$ (nilai α), sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar reward yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Sharma dan Chandar (2017:315) dalam teori need fulfilment bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui penghargaan yang diterima oleh karyawan atau tingkat kebutuhan yang terpenuhi, karyawan akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan yang

terpenuhi maka karyawan tersebut akan puas atau sebaliknya semakin kecil kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka karyawan tersebut akan tidak puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2017) dengan hasil signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kepuasan kerja.

Punishment

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa punishment terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Punishment menunjukkan pengaruh positif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi tekanan punishment (X_2) $0,000 < 0,05$ (nilai α), sehingga dapat dikatakan bahwa H_2 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian punishment secara adil dan setimpal dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, serta perusahaan juga dapat memberikan alasan yang jelas kepada karyawan yang bersangkutan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Nuraini (2013) yang mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi upah yang cukup dan perlakuan yang adil. Hal tersebut juga disampaikan oleh Sharma dan Chandar (2017:315) dalam teori equity dalam teori ini mengemukakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila karyawan merasakan keadilan (equity), pada teori equity terdapat bagian yang dapat mengidentifikasi teori equity salah satunya yaitu comparison person merupakan perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya, menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dengan input-output karyawan lain, jika dalam perbandingan tersebut adil maka karyawan akan merasa puas begitupun sebaliknya jika dalam perbandingan tersebut tidak adil maka karyawan akan merasa tidak puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursaadah (2017) dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh positif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi tekanan lingkungan kerja fisik (X_3) $0,034 < 0,05$ (nilai α), sehingga dapat dikatakan bahwa H_3 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang difasilitasi oleh perusahaan untuk menunjang dan membantu aktivitas karyawan untuk memudahkan pada saat bekerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Enny (2019:56) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2018) dengan hasil thitung (12,802) > ttabel (1,664) yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena semakin besar penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.
2. Variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena dalam pemberian sanksi atau *punishment* yang adil dan memiliki alasan yang jelas terhadap karyawan satu dengan yang lainnya akan menumbuhkan rasa kepuasan didalam diri setiap karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja fisik yang baik dan bagus dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, V. Mansyur, Ramly. Dan Willy, Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada.
- Hayati, R. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175-177.
- R, Supomo dan Eti, Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

- Foenay, E, E. Rolland E, Fanggidae. dan Wehelmina, Mariana, Ndoen. (2020). Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management Small and Medium Entreprises (SME's)*, 11(1), 83-97.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. Cetakan Pertama. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Upajiwa: *Jurnal Online Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 44-57.
- Pradnyani, G. A. A. I. P.I, Rahmawati. Dan N.M, Suci. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. UPG: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2 No 1.
- Hendri, Edduar. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9. No. 3, Oktober.
- Sharma, R. N and Chandra, S. S. (2017). *Advanced Industrial Psychology*. New Delhi: Nice Printing Press.
- Fitria, Jimmy Dan Hunik, Sri, R, R. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 28-44.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nursaadah. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintahan Kota Banjar. *Journal of Management Review*.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.