

**THE INFLUENCE OF THE REWARD AND PUNISHMENT
SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK
DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE AT
PT. FUSAN SELAMAT TAMBANG JAYA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for
Bachelor's Degree In Management

By:
Limka Veronika Limbong
6032001155

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
UNDGERGRAUATE PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by LAMEMBA No
720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. FUSAN SELAMAT
TAMBANGJAYA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Limka Veronika Limbong
6032001155

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI SARJANAMANAJEMEN
Terakreditasi oleh LAMEMBA No.
720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. FUSAN SELAMAT
TAMBANGJAYA**

Oleh:
Limka Veronika Limbong
6032001155

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen



Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Dosen Pembimbing



Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

DAFTAR PERBAIKAN NASKAH SKRIPSI

Nama : Limka Veronika Br Limbong
Nomor Pokok Mahasiswa : 6032001155
Program Studi : Manajemen
Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
Ko Pembimbing :
Hari dan tanggal ujian skripsi :
Judul (Bahasa Indonesia) : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya
Judul (Bahasa Inggris) : The Influence of the Reward and Punishment System on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable at PT. Fusan Selamat Tambangjaya

1. Perbaikan Judul Skripsi menjadi (Judul harus ditulis lengkap menggunakan huruf besar kecil/Title Case)

Judul (Bahasa Indonesia) -

-

-

Judul (Bahasa Inggris) -

-

-

2. Perbaikan Umum (meliputi : cara merujuk, daftar pustaka, teknis editing) :

-

-

perbaiki penulisan

3. Perbaikan di Bab 1

-

-

-

4. Perbaikan di Bab 2

-

-

-

5. Perbaikan di Bab 3

-

-

-

6. Perbaikan di Bab 4

-

-

-

7. Perbaikan di Bab 5

-

-

-

Bandung, 23 Januari 2024
Ketua Program Studi,

.....

Ko Pembimbing

.....

Penguji



Catharina Tan Lian Soci, Dra., M.M.

Penguji (Pembimbing),



Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Penguji



H. Agus Hasan Pura A., Drs., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Limka Veronika Br Limbong
Tempat, tanggal lahir : Kabanjahe, 28 Januari 2002
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6032001155
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan skripsi dengan judul:

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. FUSAN SELAMAT
TAMBANGJAYA**

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU N0. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan perkara yang lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 05 Januari 2024
Pembuat pernyataan:

(Limka Vero 
Limka Veronika Br Limbong

ABSTRAK

Aktivitas pertambangan mineral dan batu baru di Indonesia merupakan sumber pendapatan yang membantu perekonomian Indonesia yang sempat terganggu akibat pandemi. Tercatat oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) September 2022 Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari sektor minerba mencapai Rp 130 triliun serta total kontribusi terhadap *Growth Domestic Product* (GDP) mencapai 7,2%. PT. Fusan Selamat Tambangjaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yang berlokasi di Bandung Barat. Berdasarkan *preliminary research*, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan kurang yang diakibatkan sistem *reward* dan *punishment* sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, antara lain variabel independen (X) yaitu sistem *reward* dan *punishment*, variabel *intervening* (Z) yaitu disiplin kerja, dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah sistem *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode penelitian *casual research*. Penulis menggunakan wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 37 karyawan dalam pengumpulan data. PT. Fusan Selamat Tambangjaya memiliki 37 karyawan yang bekerja pada proyek, sehingga penelitian ini menggunakan populasi. Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis linear sederhana dan linear berganda. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 26.

Hasil yang penulis peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut, diketahui bahwa sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai β 0.082 dan nilai R^2 sebesar 0.164. Sistem *reward* dan *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai β 0.103 dan nilai R^2 sebesar 0.133. Sistem *reward* dan *punishment* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai β sistem *reward* dan *punishment* sebesar 0.082 dan disiplin kerja sebesar 0.249. Nilai R^2 sebesar 0.792 dan nilai F sebesar 64.861.

Kata Kunci – Sistem *Reward* dan *Punishment*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

New mineral and stone mining activities in Indonesia are a source of income that helps the Indonesian economy which was disrupted by the pandemic. It was recorded by the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM) in September 2022 that Non-Tax State Revenue (PNBP) from the mineral and coal sector reached IDR 130 trillion and the total contribution to Domestic Product Growth (GDP) reached 7.2%. PT. Fusan Selamat Tambangjaya is a company operating in the mining sector located in West Bandung. Based on preliminary research, it shows that the level of employee work discipline is lacking, causing the reward and punishment system to decrease, thereby affecting employee performance.

This research uses three variables, including the independent variable (X), namely the reward and punishment system, the intervening variable (Z), namely work discipline, and the dependent variable (Y), namely employee performance. This research was conducted with the aim of finding out whether the reward and punishment system influences employee performance through work discipline at PT. Fusan Happy Tambangjaya. The type of research carried out in this research is explanatory research with casual research methods. The author used interviews and distributed questionnaires to 37 employees to collect data. PT. Fusan Selamat Tambangjaya has 37 employees working on the project, so this research uses a population. Data obtained from respondents' answers were processed and analyzed using simple linear and multiple linear analysis techniques. Data processing in this research used the IBM SPSS 26 program.

The results that the author knows from this research are as follows, that the reward and punishment system has a positive and significant effect on work discipline with a value of β 0.082 and an R2 value of 0.164. The reward and punishment system also has a positive and significant effect on employee performance with a value of 0.103 and an R2 value of 0.133. The reward and punishment system and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance with a value of β reward and punishment system of 0.082 and work discipline of 0.249. The R2 value is 0.792 and the F value is 64.861.

Keywords – Reward and Punishment System, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan selalu menyertai sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Fusan Selamat Tambangjaya”. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk dapat melengkapi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis menyadari pada proses penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan, wawasan, pengalaman, serta waktu sehingga skripsi ini jauh dari kata sempurna. Dalam proses penyelesaian skripsi ini tidaklah mudah, ada kesulitan serta hambatan yang sering kali dirasakan penulis. Namun penulis memperoleh bimbingan, dukungan, serta doa berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Mayo selaku ibu dari penulis yang selalu senantiasa mendoakan serta memberikan dukungan kepada penulis dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dan mengakhiri masa perkuliahan S1 dengan baik.
2. Kedua opung dan juga nenek dari penulis yang selalu mendoakan penulis dari awal masa perkuliahan hingga menyelesaikan proses penyusunan skripsi.
3. Nana selaku adik dari penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan sebagai penghibur agar penulis semangat kuliah dan menyelesaikan perkuliahan S1 dengan baik.
4. Pak tua dari penulis yang selalu mendoakan penulis dan memberi support kepada penulis dari awal masa perkuliahan hingga menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberikan arahan, masukan serta bantuan kepada penulis dari awal penyusunan skripsi hingga selesai.

6. Ibu Dr. Regina Detty Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku Dosen Wali penulis yang senantiasa membimbing, arahan serta dukungan kepada penulis selama menepuh perkuliahan.
7. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
8. Seluruh dosen pengajar, staff tata usaha, dan staff perpustakaan yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
9. Ibu Yanti selaku bibi dari penulis yang senantiasa meluangkan waktunya ditanya terkait objek penelitian oleh penulis dan membantu penulis dalam proses pengumpulan kuesioner. Penulis tidak dapat menjadikan PT. Fusan Selamat Tambangjaya sebagai objek penelitian jika tidak adak bantuan beliau.
10. Syakhrul selaku teman seperjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi, terimakasih atas *support*, bantuan, arahan dan juga terimakasih telah mendengarkan keluh kesah penulis serta menemani penulis *hunting coffee shop* di Bandung untuk menjadi tempat menyelesaikan skripsi ini.
11. Loren, Agitha, Yocelyn, Raja, serta seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, meskipun terhalang jarak tetapi tetap sedia mendengarkan keluh kesah penulis dan menyemangati serta memberi motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini
12. Dius selaku teman penulis, terimakasih telah membuat *playlist drivesesion*, yang menjadi salah satu *playlist* yang menemani penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh keluarga Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama-sama mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Terimakasih atas dukungan dan bantuan, serta pengalaman berharga yang penulis dapatkan.
14. Seluruh pihak yang penulis tidak bisa menyebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripis ini masih jauh dari kata sempurna masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang

membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan penulis. Penulis berharap dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada berbagai pihak.

Bandung, Januari 2024

Penulis,

Limka Veronika Br Limbong

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	9
2.1.1. Pengertian Motivasi	9
2.1.2. Jenis-Jenis Motivasi	9
2.1.3. Indikator-Indikator Motivasi.....	10
2.1.4. Tujuan Motivasi	10
2.1.5. Pengertian <i>Reward</i>	11
2.1.6. Jenis-Jenis <i>Reward</i>	11
2.1.7. Indikator-Indikator <i>Reward</i>	13
2.1.8. Tujuan <i>Reward</i>	15
2.1.9. Pengertian <i>Punishment</i>	16
2.1.10. Tujuan <i>Punishment</i>	16
2.1.11. Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	17

2.2.	Disiplin Kerja	18
2.2.1.	Pengertian Disiplin Kerja	18
2.2.2.	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	19
2.2.3.	Dimensi Disiplin Kerja	19
2.2.4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.2.5.	Prinsip Disiplin Kerja.....	21
2.2.6.	Perspektif Disiplin Kerja.....	22
2.2.7.	Tujuan Disiplin Kerja.....	22
2.3.	Kinerja Karyawan	23
2.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.3.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.4.	Hubungan antar Variabel Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> , Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN.....		33
3.1	Metode Penelitian.....	33
3.1.1.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.1.2.	Variabel Penelitian	34
3.1.3.	Populasi Penelitian	35
3.1.4.	Operasionalisasi Variabel.....	35
3.1.5.	Pengolahan dan Analisis Data.....	45
3.1.6	Uji Instrumen	46
3.1.7.	Analisis Regresi	51
3.1.8.	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.1.9.	Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T) Error! Bookmark not defined.	
3.1.10.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3.2.	Objek Penelitian	55
3.2.1.	Aspek Legalitas	56
3.2.2.	Struktur Organisasi Perusahaan	56
3.2.3.	Hasil Produksi Perusahaan.....	57
3.2.4.	Penjualan Perusahaan.....	58

3.3.	Profil Responden.....	58
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		62
4.1.	Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya	62
4.2.	Analisis Persepsi Karyawan mengenai <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.....	63
4.3.	Analisis Persepsi Karyawan mengenai Disiplin Kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya	78
4.4.	Analisis Persepsi Karyawan mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya	93
4.5.	Analisis Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja	101
4.5.1.	Regresi Linear Sederhana	101
4.5.2.	Koefisien Determasi (R^2)	103
4.6.	Analisis Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	103
4.6.1.	Uji Regresi Linear Sederhana.....	103
4.6.2.	Koefisien Determasi (R^2)	105
4.7.	Analisis Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	105
4.7.1.	Uji Asumsi Klasik.....	105
4.7.2.	Uji Regresi Linear Berganda.....	108
4.7.3.	Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	109
4.7.4.	Koefisien Determasi	111
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		112
5.1.	Kesimpulan	112
5.2.	Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA		118
LAMPIRAN.....		122

RIWAYAT HIDUP 135

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel Sistem Reward dan Punishment.....	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3.4 Kategori Tanggapan Kuesioner	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Reward dan Punishment (X)	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z).....	48
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Reward dan Punishment (X).....	49
Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (Z)	50
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 3. 11 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 3.12 Usia Responden.....	59
Tabel 3.13 Status Perkawinan.....	59
Tabel 3.14 Pendidikan.....	60
Tabel 3.15 Posisi	60
Tabel 3.16 Lama Bekerja	61
Tabel 4.1 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Gaji/Upah.....	64
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tunjangan	66
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Bonus	67
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Penghargaan Interpersonal....	68
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Promosi	69
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengembangan Karier.....	70
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Punishment Reprensif.....	72
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Reward dan Punishment	74
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kehadiran.....	78
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketaatan pada Peraturan Kerja	81
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketaatan pada Standard Kerja	83

Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi	85
Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Bekerja Etis.....	86
Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	88
Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja	93
Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja	94
Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pelaksanaan Tugas.....	95
Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab	98
Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	99
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Sistem Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja	102
Tabel 4.21 Hasil Uji R^2 Variabel Sistem Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja.....	103
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Sistem Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.....	104
Tabel 4.23 Hasil Uji R^2 Variabel Sistem Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan	105
Tabel 4.24 Hasil Uji Normalitas	106
Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas	107
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Sistem Reward dan Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	108
Tabel 4.27 Hasil Uji F Variabel Sistem Reward dan Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	110
Tabel 4.28 Hasil Uji R^2 Variabel Sistem Reward dan Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	8
Gambar 3.1 Uji Regresi Variabel X terhadap Variabel Z.....	51
Gambar 3.2 Uji Regresi Variabel X terhadap Variabel Y	52
Gambar 3.3 Uji Regresi Variabel X dan Z terhadap Variabel Y	52
Gambar 3.4 Logo Perusahaan	55
Gambar 3.5 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	107

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Aktivitas pertambangan mineral dan batu bara di Indonesia sudah berlangsung sejak lama. Sektor pertambangan memiliki nilai komonitas yang tinggi. Pendapatan dari komonitas ini membantu pendapatan Indonesia yang sempat terganggu akibat pandemi. Tercatat oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) September 2022 Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari sektor minerba mencapai Rp 130 triliun. Total kontribusi industri pertambangan terhadap *Growth Domestic Product* (GDP) mencapai 7,2%. Hal ini sudah dapat menjadi bukti bahwa sektor pertambangan mendorong kegiatan perekonomian di Indonesia. Kerap kali ditemukan beberapa masalah yang mengakibatkan kegagalan suatu perusahaan dalam usahanya, hal ini dapat diakibatkan karena kemampuan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada salah satunya teknologi yang semakin maju dan juga kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut kurang baik. Oleh karena itu, untuk mengelola pertambangan sangat dibutuhkan pendayagunaan dibidang sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan berupa keahlian, tenaga, bakat kreativitas dan semangat kerja yang memiliki peranan penting dalam kegiatan operasional disebuah pertambangan.

Keberhasilan suatu industri pertambangan dalam menjalankan usaha tentu saja tidak terlepas sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Dapat dilihat pada proses produksi industri pertambangan, dimana bahan baku perusahaan telah terpenuhi, finansial yang kuat, dan teknologi yang memadai, proses produksinya tentu saja tidak dapat berjalan secara optimal jika sumber daya manusianya kurang memadai. PT. Fusan Selamat Tambangjaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan dan produksi batu andesite (*Quarry andesite and Stone Crusher*) yang berada di Desa Selacau, Kabupaten Bandung Barat. Perusahaan ini memanfaatkan putra daerah sebagai sumber daya manusia untuk mendukung pendapatan daerah tersebut. Ada

beberapa masalah yang dihadapi PT. Fusan Selamat Tambangjaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang mengakibatkan kurang optimalnya hasil kinerja karyawan salah satunya dikarenakan kurangnya sifat disiplin.

Kinerja karyawan salah satu aspek yang memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Jufrizen (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah dibebankan oleh atasan ataupun pimpinan kepada seorang karyawan. Prawirosentono dalam Sinambela (2016), mengatakan ada faktor-faktor yang memengaruhi suatu kinerja karyawan, antara lain efektivitas, efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif. Seperti yang dikatakan Prawirosentono disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki sikap yang kurang disiplin bagaimana bisa memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari karyawan dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sinambela, 2016). Sikap disiplin dalam kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya. Kesadaran dan kesediaan para karyawan dalam memenuhi berbagai tuntutan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk upaya mencapai tujuan.

Maka untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentu saja tidak terlepas dari dukungan manajemen perusahaan, agar para karyawan dapat terpacu dalam bekerja. Dalam manajemen sumber daya manusia ada salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dengan memberi motivasi kerja. Menurut Manullang dalam Pradnyani (2020), motivasi kerja adalah sesuatu hal yang dilakukan agar menimbulkan dorongan ataupun semangat kerja para karyawan. Jika karyawan dapat bekerja dengan maksimal maka perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan salah satunya adalah dengan adanya *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang bertolak belakang tetapi memiliki

kaitan dalam meningkatkan kualitas kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut sandy & Faozen dalam Pradnyani (2020), *Reward* adalah suatu penghargaan ataupun balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang memiliki prestasi atau memiliki kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan tentu saja meningkatkan semangat pada para karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Sari, 2014; Fatmawati, 2016; Pratama, 2017; Wirawan & Afani, 2018; Kentjana & Nainggolan, 2018; Isnainy & Nugraha, 2018). Menerapkan sistem *reward* diharapkan para karyawan memiliki sikap tanggung jawab yang besar akan pekerjaannya.

Sedangkan *punishment* adalah sebuah hukuman yang diberikan kepada karyawan karena melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah berlaku di perusahaan. Indikator dari *punishment* yaitu berupa tata tertib, disiplin, larangan, teguran, dan hukuman (Purwanto, 2014). Sistem *punishment* yang dilakukan perusahaan memiliki tujuan yang baik agar terciptanya kesadaran para karyawan akan kesalahan yang telah di perbuat jika lalai saat melakukan pekerjaan. Melakukan sistem *punishment* tentu saja diharapkan dapat mengarahkan para karyawan kepada perilaku positif dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan melakukan sistem *punishment* diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab suatu individu untuk upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Sari (2014), Pratama (2017), Wirawan & Afani (2018) membuktikan melalui observasi yang telah dilakukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT. Fusan Selamat Tambangjaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia salah satunya kurang optimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan PT. Fusan Selamat Tambangjaya masih banyak karyawan yang kurang memiliki sikap disiplin. Hal

ini dibuktikan para karyawan yang kurang disiplin dalam menaati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kerap kali tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada saat proses kerjanya. Kurangnya sikap disiplin para karyawan tentu saja berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang kerap kali tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Dari informasi yang ada, diperlukan usaha untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan dengan memberikan dukungan berupa motivasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan salah satunya dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Dalam kesempatan ini, penulis berniat untuk meneliti sejauh mana pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Fusan Selamat Tambangjaya dengan disiplin sebagai variabel *intervening*. Dengan itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variable *Intervening* pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latarbelakang yang telah dipaparkan, maka dari itu penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem *reward* dan *punishment* pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai sistem *reward* dan *punishment* pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?
3. Bagaimana persepsi karyawan mengenai disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?
4. Bagaimana persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?
5. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?
6. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?

7. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari sebuah penelitian untuk mencari atau menemukan suatu kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem *reward* dan *punishment* pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai sistem *reward* dan *punishment* pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya
3. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.
4. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari sistem *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Fusan Selamat Tambangjaya mendapatkan informasi-informasi mengenai keadaan yang saat ini terjadi.

2. Bagi peneliti

Peneliti mendapatkan manfaat memperluas ilmu yang terkait dengan sistem *reward* dan *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat memanfaatkan ilmu tersebut untuk dijadikan dalam bentuk karya tulis yang diharapkan dapat bermanfaat pula bagi para pembaca.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai *intervening*, dan diharapkan juga dapat menjadi referensi sebagai perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Sektor pertambangan memiliki peran penting sebagai penghasil devisa negara untuk mencapai kemajuan pembangunan dan kemajuan perekonomian di Indonesia. Salah satu subsektor yang memiliki potensi adalah pertambangan bijih logam. Sehingga terdapat banyak industri pertambangan bijih logam yang ada di Indonesia. Hal ini tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi PT. Fusan Selamat Tambangjaya sebagai salah satu industri pertambangan bijih logam yang terletak di Bandung. PT. Fusan Selamat Tambangjaya dituntut agar konsisten terhadap industri pertambangannya, di mana dibutuhkan peranan dari setiap karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya.

Menurut Pratheepkanth (2011), perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas dalam mengerjakan pekerjaan dan menjaganya agar selalu tetap termotivasi pada saat bekerja. Salah satunya agar karyawan tetap termotivasi dengan menetapkan suatu sistem ataupun strategi yang dapat memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan baik dalam bentuk imbalan ataupun penghargaan tertentu. Sistem pengendalian manajemen tersebut berkaitan dengan pengendalian hasil. Pengendalian hasil yang melibatkan pemberian imbalan kepada para karyawan untuk menghasilkan suatu hasil yang memuaskan. Salah satu contoh pengendalian hasil adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment*.

Sistem *reward* dan *punishment* merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan pihak perusahaan kepada para karyawan. Hal ini, diharapkan dapat menjadai lebih berkualitas dalam bekerja dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya. *Reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang bertolak belakang tetapi keduanya saling berkaitan satu sama lain.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, salah satunya adalah sistem *reward* dan *punishment*. Penelitian yang dilakukan oleh Ratri, *et al.* (2017), menyimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem *reward* dan *punishment* dapat mengatasi motivasi para karyawan pada saat bekerja serta dapat menciptakan keberlangsungan operasional perusahaan.

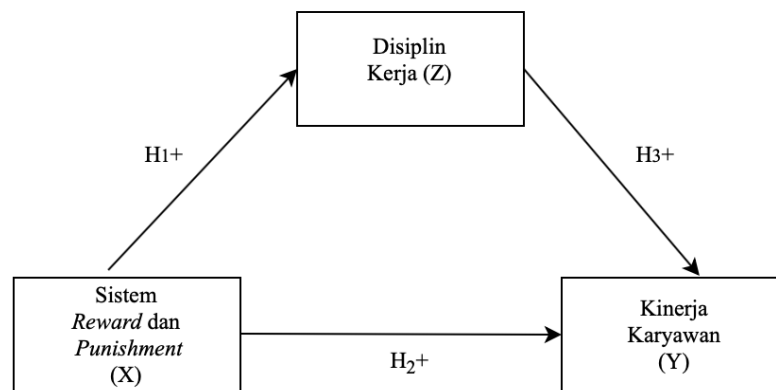
Menurut Jufrizen (2018), kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja para karyawan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan atau dibebankan oleh atasan ataupun pimpinan kepada seorang karyawan. Prawirosentono dalam Sinambela (2016), mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, antara lain adalah efektivitas, efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif. Sikap disiplin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, maka sikap disiplin sangat dibutuhkan untuk membangun kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan para karyawan dalam menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Olivia & Lestariningsih (2022), menyimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja memediasi secara parsial pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Dairi, *et. al.* juga melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari *reward* dan *punishment*

terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Sungai Penuh dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*, hasil dari penelitian tersebut *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijabarkan diatas, maka ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Sistem *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.

Hipotesis 2 : Sistem *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.

Hipotesis 3 : Sistem *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Fusan Selamat Tambangjaya.