

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu seni atau teknik yang digunakan untuk melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan sebagai suatu proses evaluasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam ilmu manajemen terdapat salah satu bidang keilmuan tentang sumber daya manusia yang menjelaskan tentang kegiatan penganalisaan pekerjaan, pengadaan tenaga kerja, perputaran tenaga kerja dalam perusahaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, penilaian kinerja serta pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Rizqi, 2019).

Menurut Yustini & Yuliza, (2021) bahwa sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat penting bagi suatu instansi atau perusahaan. setiap perusahaan selalu berharap sumber daya yang mampu bekerja efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan.

Sistem pengendalian manajemen didesain untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Jamil & Mohamed, 2013; Kentjana & Nainggolan, 2018). Menurut Aliyu, et al. (2014); Kentjana & Nainggolan, (2018) sistem pengendalian manajemen berperan untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku sumber daya organisasi agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian *reward* dan *punishment* adalah salah satu contoh dari pengendalian hasil karena melibatkan pemberian imbalan pada karyawan untuk hasil yang memuaskan. Sistem *reward* dan *punishment* dalam strategi penguatan budaya kerja disiplin sangat diperlukan, terutama dalam disiplin selama jam kerja yang nanti akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Purwaningsari & Affandi, 2022).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Hwaseung Indonesia, sesuai dengan visinya untuk menjadi perusahaan yang terbaik didunia yang berperan dalam perekonomian Indonesia. PT. Hwaseung Indonesia menghargai sumber daya manusia yang ada sebagai aset dan modal utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri alas kaki yang semakin kompetitif. PT. Hwaseung Indonesia berkomitmen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis PT Hwaseung Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah disiplin kerja mampu memediasi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan agar menjadi lebih baik atau sebaliknya. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui dampak dari sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengendalian manajemen dalam hal *reward* dan *punishment*.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh (Dairi et al., 2020). *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (Dihan & Hidayat, 2020). Disiplin berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai (Olivia, 2021). Disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Jeffry & Agustina, 2022).

Kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia dapat ditunjukkan melalui kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti tugas dikerjakan tepat waktu, hadir dengan persentase tidak masuk kerja sedikit, dan dapat bekerja sama dengan perusahaan secara optimal. Adapun absensi karyawan PT. Hwaseung Indonesia tahun 2022 tersebut dibawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi absensi Karyawan PT. Hwaseung Indonesia

| No | Tahun 2022 | Keterangan absensi | | | | Persentase (%) Alpha |
|-------------|------------|--------------------|------|-------|-------|----------------------|
| | | Kehadiran | Izin | Sakit | Alpha | |
| 1 | Januari | 402.440 | - | 8.150 | 6.014 | 1,5% |
| 2 | Februari | 355.110 | 25 | 9.667 | 5.575 | 1,6% |
| 3 | Maret | 441.306 | 71 | 8.437 | 6.304 | 1,4% |
| 4 | April | 406.932 | 80 | 7.873 | 5.790 | 1,4% |
| 5 | Mei | 309.796 | 206 | 6.457 | 7.806 | 2,5% |
| 6 | Juni | 412.591 | 245 | 7.959 | 7.404 | 1,8% |
| 7 | Juli | 355.693 | 394 | 6.502 | 7.213 | 2,0% |
| 8 | Agustus | 421.828 | 357 | 8.163 | 7.086 | 1,7% |
| 9 | September | 418.296 | 435 | 8.219 | 3.722 | 0,9% |
| 10 | Oktober | 364.364 | 656 | 5.678 | 3.604 | 1,0% |
| 11 | November | 377.494 | 798 | 6.984 | 3.266 | 0,9% |
| 12 | Desember | 378.698 | 851 | 6.951 | 3.495 | 0,9% |
| Avarage (%) | | | | | | 1,5% |

Sumber data HRD PT. Hwaseung Indonesia.

Sesuai tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran *alpha* karyawan PT. Hwaseung Indonesia mulai bulan januari 2022 sampai bulan desember 2022 rata-rata 1,5% dari kehadiran, sehingga menimbulkan tambahan biaya untuk mencapai rencana awal yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan PT. Hwaseung Indonesia terhadap kehadiran dari bulan januari 2022 sampai dengan desember 2022. Sistem *reward* dan *punishment* dalam strategi penguatan budaya kerja disiplin sangat diperlukan, terutama dalam disiplin selama jam kerja yang nanti akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Purwaningsari & Affandi, 2022).

Upaya peningkatan kinerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia telah menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment* sesuai dengan Peraturan Kerja Bersama antara pekerja yang diwakili serikat buruh dengan pihak pengusaha. PT. Hwaseung Indonesia menetapkan optimalisasi penggunaan *reward* berupa strategi untuk karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik,

dinilai memiliki inovasi serta prestasi kerja. *Reward* dapat diartikan sebagai penghargaan atas jasa ataupun prestasi yang dicapai karyawan karena telah berkontribusi lebih baik dibandingkan yang lainnya, (Nompo & Pandowo, 2020; Jeffry & Agustina, 2022). Pemberian *reward* yang diperkuat dengan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dengan lebih baik (Dihan & Hidayat, 2020; Jeffry & Agustina, 2022). Segala bentuk *punishment* berdasarkan kedisiplinan dijelaskan secara jelas diperaturan kerja bersama, dengan tingkat ketidakhadiran dan kepatuhan karyawan. *Punishment* akan menjadi bahan evaluasi diri bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, (Tahupiah et al., 2019; Jeffry & Agustina, 2022)

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi serta kinerja karyawan sebagai variabel tetap.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa hal yang diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Hwaseung Indonesia?
4. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Hwaseung Indonesia?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia?
6. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia?
7. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah diatas dan Agar Penelitian bisa terarah, maka peneliti mempunyai ketetapan tujuan yang hendak dicapai yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja PT. Hwaseung Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja PT. Hwaseung Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia.

6. Menganalisis disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia.
7. Menganalisis disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Hwaseung Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan beberapa hal yang bermanfaat dan berguna bagi:

1. STIE BPD JATENG

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan khususnya mengenai *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Sebagai informasi atau bahan *referensi* untuk peneliti dan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas keilmuan peneliti dan pihak-pihak yang membutuhkan, terutama tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

3. PT. Hwaseung Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja karyawan di PT. Hwaseung Indonesia dan diharapkan sebagai bahan pertimbangan atau sebagai acuan dalam memberikan *reward* maupun *punishment* dan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan bisa tepat sasaran.

2. KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Landasan Teori (*Grand Theory*)

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Pada teori ini, terdapat bagian terpenting yaitu masukan, proses dan keluaran. Masukan adalah permulaan situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi, pada komponen ini ditentukan diawal sebelum hubungan kerja terjadi. Proses adalah tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi yang terlibat didalamnya atas hasil dari masukan yang memiliki hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang telah diprediksi dipengaruhi oleh variabel lainnya. Komponen masukan berasal dari individu adalah disiplin kerja, komponen proses adalah *reward* dan *punishment* dan komponen keluaran adalah kinerja karyawan.

2.1.2. *Reward*

2.1.2.1. Pengertian *reward*

Menurut Handoko (2016, p.46); Dairi et al., (2020) menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang

seimbang yaitu kegiatan usaha merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

2.1.2.2. Indikator *reward*

Menurut (Darwis, n.d.); Andriani, (2022) indikator utama sistem penghargaan terdiri dari unsur-unsur berikut :

1. Insentif
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis

2.1.3. *Punishment*

2.1.3.1. Pengertian *punishment*

Menurut purwanto (2006, p.186); Dairi et al., (2020) *punishment* adalah tindakan yang menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai akibat dari perilaku tertentu.

2.1.3.2. Indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2006); Dairi et al., (2020) ada beberapa indikator *Punishment*, yaitu:

1. Ada sanksi yang lebih berat jika melakukan kesalahan yang sama,
2. Sanksi diberikan dengan penjelasan, dan
3. Sanksi langsung diberikan setelah terbukti melakukan penyimpangan.

2.1.4. Disiplin kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2013, p.291); Dairi et al., (2020) disiplin kerja adalah sikap menjunjung tinggi, menghormati, patuh dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2. Dimensi Disiplin Kerja

Siswanto (2013, p.291); Dairi et al., (2020) mengemukakan bahwa ada 5 (lima) dimensi disiplin kerja, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran,
2. Tingkat kewaspadaan,
3. Kepatuhan terhadap standar kerja,
4. Kepatuhan peraturan kerja, dan
5. Etika kerja.

2.1.5. Kinerja karyawan

2.1.5.1. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2012); Dairi et al., (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.5.2. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bangun (2012:233); Andriani, (2022) penilaian kinerja karyawan, standar kerjanya harus diukur dan dipahami dengan jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan kerjasama

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan bahan rujukan dalam penelitian ini. Peneliti merangkum berbagai macam hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun rangkuman dari hasil penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Variabel | Alat Analisa | Hasil Temuan |
|-----|-------------------------------|---|----------------------------------|---|
| 1. | Rozalia et al., (2015) | -Disiplin Kerja (X ₁) -Kinerja (Y) | analisis regresi linier berganda | - Disiplin kerja menunjukkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Suak et al., (2017) | - <i>Reward</i> (X ₁) - <i>Punishment</i> (X ₂) -Kinerja Karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | - <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Kentjana & Nainggolan, (2018) | - <i>Reward</i> (X ₁) - <i>Punishment</i> (X ₂) -Kinerja Karyawan (Y) | WarpPLS 3.0. | - <i>Reward</i> memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Setyawati et al., (2018) | -Disiplin Kerja (X ₁) -Kinerja (Y) | SPSS versi 17 | - Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |
| 5. | Regitha et al., (2019) | - <i>Reward</i> (X ₁) - <i>Punishment</i> (X ₂) -Kinerja Pegawai (Y) | SPSS versi 22.00 | - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai |
| 6. | Dairi et al., (2020) | - <i>Reward</i> (X ₁) - <i>Punishment</i> (X ₂) -Disiplin Kerja (Z) -Kinerja Pegawai (Y) | SPSS versi 24.0. | - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, - Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, - Secara tidak langsung <i>Reward</i> |

| No. | Peneliti | Variabel | Alat Analisa | Hasil Temuan |
|-----|---------------------------------------|---|---|---|
| | | | | <p>melalui disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan</p> <ul style="list-style-type: none"> - secara tidak langsung <i>punishment</i> melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 7. | Wahyuningrum et al., (2020) | <ul style="list-style-type: none"> -<i>Reward</i> (X_1) -<i>Punishment</i> (X_2) -Disiplin Kerja (Y) | Analisis regresi linier berganda | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja - <i>Punishment</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja |
| 8. | Nia Ainin Hidayat, (2021) | <ul style="list-style-type: none"> -<i>Reward</i> (X_1) -<i>Punishment</i> (X_2) -Kedisiplinan (Y) | IBM SPSS Statistics 21 | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> memberi pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan - <i>Punishment</i> tidak memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan. |
| 9. | Dycthia Bernada Olivia, (2021) | <ul style="list-style-type: none"> -<i>Reward</i> (X_1) -<i>Punishment</i> (X_2) -Disiplin Kerja (Z) -Kinerja Pegawai (Y) | SPSS versi 25 | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai. - Disiplin berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai. - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai. |
| 10. | Komang Agus Jeffry & Agustina, (2022) | <ul style="list-style-type: none"> -<i>Reward</i> (X_1) -<i>Punishment</i> (X_2) -Disiplin Kerja (Z) -Kinerja (Y) | Metode analisis jalur (<i>path analysis</i>). | <ul style="list-style-type: none"> - <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. - disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja memediasi pengaruh <i>reward</i> dan |

| No. | Peneliti | Variabel | Alat Analisa | Hasil Temuan |
|-----|------------------------|--|----------------|---|
| | | | | <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. |
| 11. | Hidayat et al., (2022) | - <i>Reward</i> (X ₁) - <i>Punishment</i> (X ₂) -Kinerja Karyawan (Y) | SPSS 16.0. | - <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 12. | Tiara, (2023) | - <i>Reward</i> (X ₁) - <i>Punishment</i> (X ₂) -Disiplin Kerja (Z) -Kinerja Karyawan (Y) | SEM dengan PLS | - Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan |

2.3. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan dengan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Proses adalah tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi yang terlibat didalamnya atas hasil dari masukan yang memiliki hasil tertentu. Komponen proses dipenelitian ini adalah *reward*. Peneliti berpendapat hasil dari pemberian *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dairi et al., (2020) menemukan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota sungai penuh. Dari pernyataan diatas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Proses adalah tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi yang terlibat didalamnya atas hasil dari masukan yang memiliki hasil tertentu. Komponen proses dipenelitian ini adalah *Punishment*. Peneliti berpendapat

bahawa adanya penerapan *punishment* akan meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat Olivia, (2021) bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan provinsi jawa timur. Pernyataan Penelitian tersebut diatas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 = *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Pendapat peneliti dalam hal ini, disiplin kerja dapat meningkat karena adanya *reward*. Sesuai penelitian dari Wahyuningrum et al., (2020) mengemukakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3 = *Reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.3.4. Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Peneliti berpendapat adanya *punishment* akan meningkatkan disiplin kerja. Menurut Dihan & Hidayat, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja waroeng spesial sambal yogyakarta. Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4 = *Punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Masukan adalah permulaan situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi, pada komponen ini ditentukan diawal sebelum hubungan kerja terjadi. Disiplin kerja merupakan komponen masukan yang berasal dari individu. Pendapat peneliti disiplin kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Efendi et al., (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5 = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.6. Disiplin Kerja Memediasi Hubungan *Reward* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Keluaran merupakan hasil akhir yang telah diprediksi dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pendapat peneliti dengan adanya reward melalui disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dikemukakan oleh Jeffry & Agustina, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Oleh karena itu peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H6 : *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja.

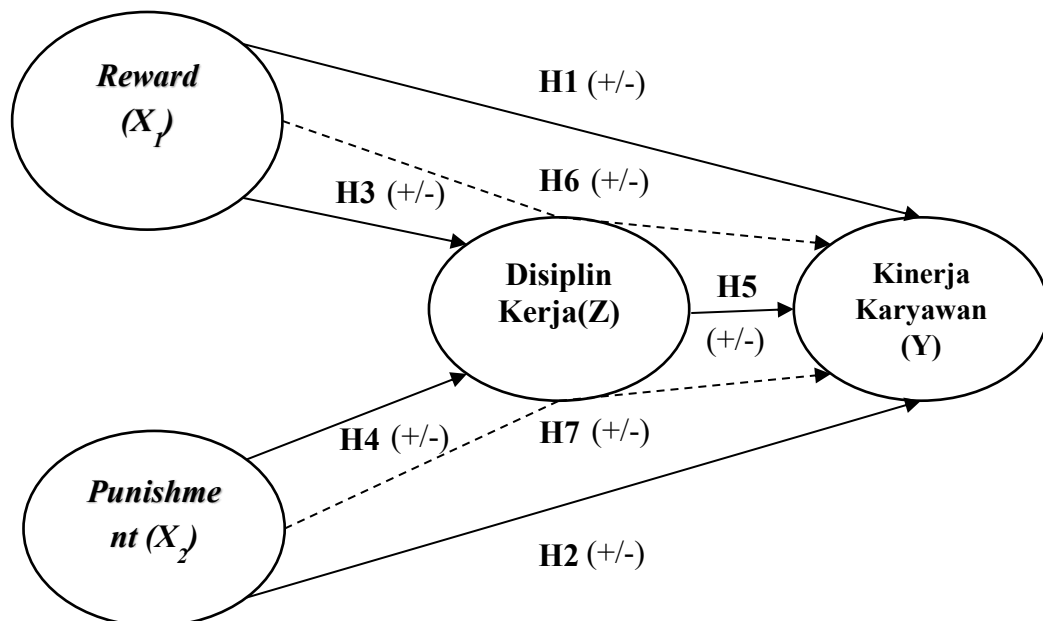
2.3.7. Disiplin Kerja Memediasi Hubungan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge, (2011:43); Muhammad, (2016) adalah Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Penetapan *punishment* akan menambah disiplin kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan hal ini merupakan pendapat peneliti karena sesuai penelitian Jeffry & Agustina, (2022) disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sesuai pernyataan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H7 : *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja.

2.4. Model Penelitian

Model penelitian merupakan kerangka atau gambaran mengenai konsep pada penelitian yang didalamnya menjabarkan keterkaitan atau hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dari hasil perumusan masalah yang telah disampaikan maka variabel yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*), adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini variabel bebas (*independent*) yang digunakan adalah *reward* dan *punishment*.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). Variabel kinerja karyawan menjadi variabel terikat (*dependent*) yang menjadi objek penelitian ini.
3. Variabel antara (*intervening variable*), adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022). Disiplin kerja menjadi variabel antara (mediasi) dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan secara langsung terhadap obyek yang diteliti untuk mendapatkan data yang relevan (Siyoto & Sodik, 2015). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

3.1.2. Sumber Data

Penelitian ini membutuhkan data yang digunakan untuk mendukung penelitian agar memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain. Data primer yang digunakan dalam

penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian yang telah dipilih.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka. Data sekunder dalam penelitian ini berupa studi literatur dan artikel dari penelitian-penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal penelitian, buku-buku yang menunjang penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hwaseung Indonesia sejumlah 18.331 karyawan.

Adapun jabatan yang ada di PT. Hwaseung Indonesia tersebut dibawah ini:

1. Jabatan Operator berjumlah 16.394 karyawan
2. Jabatan Staff berjumlah 610 karyawan
3. Jabatan Senior Staff/Leader berjumlah 934 karyawan
4. Jabatan Supervisor berjumlah 273 karyawan
5. Jabatan Assisten Manajer berjumlah 87 karyawan
6. Jabatan Manajer berjumlah 33 karyawan

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2022). Dikarenakan jumlah populasi yang banyak maka penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

Keterangan:

= jumlah sampel/responden

N = ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. e = 0.1 .

$$n = 99,45 \text{ dibulatkan } 100 \text{ responden}$$

3.3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono, (2022) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling* merupakan teknik digunakan bila

populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian mengambil sampel sebanyak 100 responden dari populasi karyawan PT. Hwaseung Indonesia. Peneliti mengambil sampel dengan jumlah tersebut, merasa sudah terwakili semua populasi karyawan PT. Hwaseung Indonesia sebagai responden dikarenakan jumlah yang begitu banyak populasi tersebut. Peneliti membagi 100 responden tersebut atas 25% responden diambil dari jabatan manajer, asisten manajer dan supervisor, 25% responden diambil dari jabatan staff, senior staff dan leader, 50% responden diambil dari jabatan operator.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Metode angket atau kuesioner

Metode angket merupakan daftar pernyataan yang disusun secara sistematis kemudian dikirim untuk diisi responden, setelah diisi angket dikembalikan ke peneliti (Bungin, 2014). Dalam penelitian ini daftar pertanyaan yang telah disusun penulis yaitu mengenai *reward*, *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini skala pengukuran menggunakan skala *likert*.

Menurut sugiyono, (2022) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden nantinya memilih jawaban dari pernyataan positif dengan 5 alternatif jawaban yang ada, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5;
- b. Setuju (S) dengan bobot nilai 4;
- c. Netral (N) dengan bobot nilai 3;
- d. Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2; dan
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai 1.

3.4.2. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan membaca artikel, jurnal penelitian, literatur, maupun sumber lain yang dibutuhkan (Sunarsi, 2017) terkait dengan *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3.4.3. Metode pengolahan data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data yang dilaksanakan. Pengolahan data secara umum dilakukan dengan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian identitas (*coding*) dan proses pembeberan (*tabulating*) (Bungin, 2014).

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Hamid, (2019); Tiara, (2023) SEM merupakan salah satu metode analisis yang dipergunakan buat melakukan pengujian serta perkiraan pada korelasi kasual dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode *analisis power full* dan sering disebut juga sebagai *soft*

modeling karena meniadakan asumsi-asumsi *Ordinary Least Square* (OLS) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen (Wold 1985; Ghozali, 2014). Analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) *software* SmartPLS 3.0, bertujuan untuk membantu peneliti mendapatkan variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2014) dengan tahapan sebagai berikut:

1. **Analisa Outer Model (Model Pengukuran)**

a. **Convergent Validity (Validitas Konvergen)**

Menurut Chin (1998) dalam Ghozali, (2012), suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading* sebesar lebih besar dari 0,50. Apabila output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,50 maka indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*). *Factor loading* adalah tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat faktor loading syaratnya adalah harus $> 0,60$ agar indikator dikatakan valid. Jika tidak valid maka harus dihapuskan dari model (Husein, 2015).

b. **Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)**

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain. *Cross loading* merupakan korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran blok lainnya (Fornell dan Larcker, dalam Ghozali, 2012). *Average Variance Extracted* (AVE) adalah nilai yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen karena nilai didapat dari keluaran *convergent validity* (Panca dkk., 2017). Pada penelitian ini, nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,50$.

c. **Composite Reliability (Uji Reliabilitas)**

Sarwono dan Narimawati, (2015) menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70.

2. **Analisa Inner Model (Model Struktural)**

a. **Koefisien determinasi R² (R-square)**

Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2012), hasil R² sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik. Jika nilai dari R² sebesar 0,75 maka hal ini mengindikasikan model struktural variabel endogen yang kuat, jika nilai dari R² sama dengan 0,50 artinya model moderat dan bila nilai dari R² sama dengan 0,25 artinya model lemah.(Ghozali dan Latan, 2015).

b. **Uji Signifikansi**

Pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan program komputer smartPLS 3.0 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Alfa, dkk., 2017). Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q² lebih besar dari 0 (nol). Besaran Q² memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$.

3.5.2. Pengujian Hipotesa

1. *Path Coefficients* (Pengaruh Langsung)

Menurut Hermawan dan Hasibuan, (2017) kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t -statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Uji hipotesis menggunakan smartPLS 3.0 dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Uji Efek Mediasi

Pengujian variabel pemediasi juga dapat dilihat dari dilihat dari nilai *Variance Accounted For* (VAF) masing-masing variabel pemediasi. Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran variabel mediasi sebagai pemediasi penuh (*full mediation*). Jika nilai VAF berkisar antara 20% - 80% dikategorikan sebagai pemediasi parsial dan apabila nilai VAF kurang dari 20% dapat dikategorikan hampir tidak ada efek mediasi (Baron dan Kenny, 1986; Hair et al., 2011; Kock, 2011, 2013 dalam Hermawan dan Hasibuan, 2017).