

Pengaruh *Reward, Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap *Job Satisfaction* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang

Alfiah Azizah, Hamid Halin², Shafiera Lazuardi³

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Indonesia

Alfiahazizah04@gmail.com¹ hamidhalin@uigm.ac.id² shafieralazuardi@uigm.ac.id³

Informasi Artikel:

Received: 19 Mei 2023, Accepted: 02 Juni 2023, Published: 1 Juli 2023

Abstract

This study aims to determine, analyze and prove the effect of reward, punishment and work discipline on job satisfaction in inpatient nurses at Myria Hospital Palembang. The theory used in this study is related to reward, punishment, work discipline and job satisfaction. A cross-sectional approach was used as a type of research with efforts to collect data using instruments in the form of questionnaires and data analysis techniques using the IBM SPSS 24 program. A total of 40 nurses at the inpatient installation of Myria Hospital with the characteristics of 32 women and 8 men became respondents in this study. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination, F Test and T Test. Based on the tests carried out, the results obtained are that partially reward has a positive and significant effect on job satisfaction, partially punishment has a positive and significant effect on job satisfaction, partially work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction and simultaneously reward, punishment and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Punishment, Reward, Work Discipline.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia menjadi komponen penting dalam menjalankan perusahaan. Campuran manusia lebih dibutuhkan untuk mengendalikan lajur sebuah perusahaan dibanding teknologi modern. Sumber daya manusia dianggap lebih mampu menghasilkan performa kerja yang optimal bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perannya semakin dihargai sebagai bentuk aset utama perusahaan. Menurut Akbari (2020) Penelitian mengenai ketidakpuasan kerja perawat di berbagai negara berbeda-beda. Ketidakpuasan kerja perawat di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah. Sementara menurut Waluyo et al. (2022) di Shanghai, China tingkat kepuasan kerja perawat dikatakan rendah yaitu sebesar 60,8% dan data kepuasan kerja perawat rendah di kota Bekasi dan Medan masing-masing sebesar 92,96% dan 41,4%.

Berbagai cara dapat dilakukan untuk mencapai kesuksesan sebuah perusahaan salah satunya adalah memaksimalkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja (Job Satisfaction). Menurut Dalima (2020) kepuasan kerja ialah perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Susanto (2019) menyebutkan bahwa kepuasan

kerja tinggi yang dimiliki seseorang memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian (Aini, 2020) dan Foenay (2020) disebutkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Prakosa A.S, 2020) dan (Sari, 2021) disebutkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Yuliantini, 2020) dan (Alwi, 2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil penelitian (Mukson, 2021) menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kepuasan kerja, penelitian (Irsan, 2020) menyatakan punishment tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan penelitian (Pratama, 2020) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Myria Palembang, terdapat keluhan dari perawat instalasi rawat inap perihal tidak adanya sistem reward yang diberlakukan. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja kerja perawat yang cenderung bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari. Selain itu, bahwa masih ditemukan karyawan yang kerap datang terlambat atau tidak mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen rumah sakit. Karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya tidak diberikan sanksi atau hukuman, melainkan hanya sebatas teguran.

Sama hal nya saat mengobrol ketika jam kerja, hal ini cukup mengganggu ketenangan para pasien rawat inap yang seharusnya dapat beristirahat namun harus terganggu karena kegaduhan karyawan. Menukar shift tanpa menulis di papan shift menjadi masalah antar sesama karyawan. Masalah ini memicu kebingungan, karena tidak adanya informasi mengenai pergantian jam kerja..

2. Literature Review

2.1 Reward

Latiep (2022) menyebutkan *Reward* ialah bentuk penghormatan yang diberikan kepada karyawan yang sukses dalam pencapaian yang sama dengan kebijakan perusahaan dan merupakan pengembangan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia dengan tujuan utama untuk memotivasi seseorang agar mampu meningkatkan prestasinya. Sistem *reward* pada organisasi dan kepuasan karyawan merupakan komponen yang saling terkait. Praktik *reward* diketahui dapat membantu mendorong motivasi sehingga mengarah pada kepuasan karyawan.

Terdapat empat indikator pada variabel *reward* antara lain yaitu: (1) Gaji dan Bonus; (2) Pengembangan Karier; (3) Penghargaan yang bersifat Psikologis dan Sosial dan (4) Kesejahteraan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi reward seseorang menurut Foenay (2020) yaitu sebagai berikut: (1) Eksternal, meliputi kompetisi, ekonomi, citra, hukum, pasar, sosial dan teknologi; (2) Manusia, meliputi keahlian, usia, sikap, kinerja dan Kerja sama dan (3) Perusahaan, meliputi organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan dan proses struktur.

2.2 Punishment

Punishment merupakan hukuman yang memiliki tujuan agar karyawan yang melanggar aturan perusahaan dapat memperbaiki kinerjanya, mampu untuk memelihara peraturan yang berlaku serta sebagai bentuk bimbingan kepada pelanggar agar pelanggaran yang terjadi tidak terulang kembali.

Suparmi (2019) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi punishment antara

lain yaitu: (1) Peringatan lisan dan tertulis; (2) Pengurangan gaji; (3) Penundaan kenaikan pangkat; (4) Pemberhentian dari jabatan dan (5) Pengakhiran hubungan kerja karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

Kesediaan seseorang untuk mematuhi kebiasaan atau standar peraturan yang berlaku disekitarnya merupakan sikap disiplin. Yuliantini (2020) menyebutkan Kedisiplinan sebagai fungsi operatif utama manajemen SDM yang utama karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain: (1) Tujuan disiplin kerja yang meliputi menyelesaikan sasaran pekerjaan dan meningkatkan kapasitas kerja; (2) Faktor yang mendukung disiplin mencakup contoh yang ditunjukkan oleh pemimpin, penghargaan yang diberikan dan perlakuan yang adil; (3) Faktor penentu kedisiplinan yang mencakup hukuman dan keketatan.

2.4 Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah sentimen positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan merupakan tingkatan dari rasa suka ataupun tidak suka pada karyawan terhadap pekerjaan mereka dan juga harapan karyawan tentang pekerjaan yang diinginkan.

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Sifat pekerjaan; (2) Gaji saat ini; (3) Kesempatan naik jabatan; (4) Pengawasan ketat dan (5) Hubungan dengan sesama karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Objek penelitian yaitu perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang dengan mengamati variabel *reward*, *punishment* dan disiplin kerja sebagai variabel independent dan *job satisfaction* sebagai variabel dependen.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni sebanyak 40 orang, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, serta melalui sumber-sumber lain seperti studi pustaka dan dokumen yang terkait.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	8	20%
perempuan	32	80%
Usia		
20-25 Tahun	9	22,5%
26-30 Tahun	31	77,5%
Tingkat Pendidikan		
Diploma III	18	45%
Sarjana (S1)	22	55%

Sumber : Olah data penelitian, 2022.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini akan mengelompokkan data berdasarkan jenis variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap *job satisfaction* (Y). Data diolah menggunakan *software* IBM SPSS versi 24.

4.1 Hasil

Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang dan perempuan sebanyak 32 orang. Berdasarkan usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang dan usia 26-30 sebanyak 31 orang. Dan berdasarkan tingkat pendidikan D3 keperawatan sebanyak 18 orang dan S1 keperawatan sebanyak 22 orang.

4.1.1 Analisis data

Analisis data dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas pada keseluruhan butir pertanyaan kuesioner di seluruh variabel. Hasil dari pengujian validitas variabel *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan *job satisfaction* memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) sehingga keseluruhan butir pertanyaan dikatakan valid. Begitu juga hasil dari uji reliabilitas dengan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang di teliti lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh nilai variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.1.2 Uji Pengaruh

4.1.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi liner berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.835	1.287		9.197
	X1	.115	.048	.357	2.388
	X2	.118	.052	.247	2.278
	X3	.173	.068	.388	2.529

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Olah data penelitian, 2022.

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh persamaan :

$$Y = 11,835 + 0,115 + 0,118 + 0,173.$$

- Konstanta dengan nilai 11,835 menunjukkan bahwa saat variabel kepuasan kerja belum terpengaruh oleh variabel *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja.
- Nilai b1 (koefisien regresi X_1) adalah 0,115 yang berarti setiap meningkatnya satu unit variabel *reward* akan berdampak pada peningkatan *job satisfaction* perawat sebesar 0,115.

- c. Nilai b_2 (koefisien regresi X_2) sebesar 0,118 yang berarti setiap meningkatnya satu unit variabel *punishment* akan berdampak pada peningkatan *job satisfaction* perawat sebesar 0,118.
- d. Nilai b_3 (koefisien regresi X_3) sebesar 0,173 yang berarti setiap meningkatnya satu unit variabel disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan *job satisfaction* perawat sebesar 0,173.

4.1.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,779 ^a	,607	,574

Sumber : Olah data penelitian, 2022.

Dari hasil pengolahan data diatas ditemukan bahwa nilai R^2 mencapai 0,607 atau setara dengan 60,7%. Maka dapat dinyatakan bahwa *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja perawat instalasi rawat inap RS.Myria Palembang sebesar 60,7%, sementara faktor-faktor lain yang tidak terkaji memengaruhi sisanya sebesar 39,3%.

4.1.3 Uji Hipotesis

4.1.3.1 Uji Simultan (F)

Hasil pengujian Uji Simultan (F) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.393	3	12.131	18.531	.000 ^b
Residual	23.567	36	.655		
Total	59.960	39			

Sumber : Olah data penelitian, 2022.

Dari perhitungan uji F didapatkan nilai f-hitung mencapai (18,531) lebih besar dari f-tabel (2,86). Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.1.3.2 Uji Parsial (t)

Hasil pengujian Uji Parsial (t) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.835	1.287		9.197
	X1	.115	.048	.357	2.388
	X2	.118	.052	.247	2.278
	X3	.173	.068	.388	2.529

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Olah data penelitian, 2022.

Dari perhitungan uji t diperoleh diketahui bahwa nilai t-hitung variabel *reward* sebesar 2,388 dengan tingkat signifikan mencapai 0,022. Nilai t-hitung variabel *punishment* sebesar 2,278 dengan tingkat signifikan mencapai 0,029 dan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,529 dengan tingkat signifikan mencapai 0,016. Berdasarkan uraian hasil uji t maka dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel *reward* memiliki nilai t-hitung (2,388) > t-tabel (2,028) dan nilai signifikansi sebesar (0,022) < (0,05).
2. Variabel *punishment* memiliki nilai t-hitung (2,278) > t-tabel (2,028) dan nilai signifikansi sebesar (0,029) < (0,05).
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung (2,529) > t-tabel (2,028) dan nilai signifikansi sebesar (0,016) < (0,05).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap RS.Myria Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh variabel *reward* terhadap *job satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji parsial (t) dengan nilai thitung sebesar 2,388 > ttabel 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 < 0,05 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,115. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* terhadap *job satisfaction* perawat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hastuty *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap *job satisfaction* dengan nilai t hitung sebesar 2,876 > t tabel 2,010 dan penelitian yang dilakukan oleh Prakosa *et al.* (2020).

Hal ini didukung oleh teori Aini (2020) yang menyatakan *reward* adalah sesuatu berupa penghargaan yang mampu memberikan rasa senang kepada karyawan dengan maksud tujuan agar karyawan tersebut senantiasa untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik dan terpuji. Menurut Pramesti *et al.* (2019) *reward* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karena *reward* merupakan suatu pengembangan konsep sumber daya manusia yang bertujuan memotivasi seseorang untuk memberikan rasa puas atas prestasi yang diraih

serta mampu mendorong karyawan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan produktif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* dapat menjadi dorongan untuk perawat dalam meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai kepuasan maksimal dalam bekerja. Melihat indikator *reward* ada beberapa keadaan seperti pemberian bonus atau insentif, pengembangan karier karyawan dan pemberian penghargaan psikologis dan sosial dirasa masih menjadi masalah dalam kepuasan kerja. Namun sebagian juga merasa puas dengan melihat indikator seperti gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan kesejahteraan berupa fasilitas yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi kesehatan. Semakin baik *reward* yang diberikan maka akan semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan. Semakin sering seseorang mendapatkan *reward* atas prestasi kerja yang dicapai maka semakin baik kinerja kerja yang dimiliki sehingga akan berujung pada rasa puas yang didapat dalam bekerja. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa *reward* dapat meningkatkan kinerja yang akhirnya mengarah ke kepuasan kerja pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang.

4.2.2 Pengaruh *Punishment* terhadap *Job Satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap RS.Myria Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh variabel *punishment* terhadap *job satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji parsial (t) dengan nilai thitung sebesar $2,278 > t_{tabel} 2,028$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* terhadap *job satisfaction* perawat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prakosa et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* terhadap kepuasan, begitu juga dengan hasil penelitian Susilo et al. (2021)

Hal ini juga didukung oleh teori Panakenan et al. (2019) yang mengatakan bahwa *punishment* digunakan untuk menangani terjadinya pelanggaran atau hambatan dalam kewajiban karyawan yang dapat berakibat pada tidak tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. *Punishment* juga diberlakukan dengan tujuan agar pelanggar mendapatkan efek jera sekaligus meningkatkan dan melatih kedisiplinan karyawan. Dengan adanya *punishment* diharapkan agar karyawan yang bekerja lebih menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan agar tercipta kenyamanan saat bekerja serta suasana kerja yang kondusif dan efisien sehingga mampu bekerja secara profesional (Sari, 2021).

Dengan melihat indikator *punishment* ada beberapa kondisi seperti memberikan sanksi berupa penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan dan pemutusan hubungan kerja karyawan masih menjadi masalah dalam kepuasan kerja. Sebagian juga merasa puas dengan melihat indikator seperti memberikan teguran lisan dan tertulis. Sistem *punishment* perlu ditingkatkan agar dapat meminimalisir pelanggaran yang terjadi. Instansi juga harus bisa bersikap adil apabila terdapat tindakan yang tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawannya, karena hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lain. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa jika pemberian *punishment* semakin efektif dan tepat sasaran maka kepuasan kerja perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang semakin meningkat.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Job Satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap

RS.Myria Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap *job satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji parsial (t) dengan nilai thitung sebesar $2,529 > t_{tabel} 2,028$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap *job satisfaction* perawat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Yuliantini et al. (2020) Hal ini didukung teori Sitopu et al. (2021) yang mengatakan bahwa besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya merupakan gambaran dari disiplin kerja yang baik. Hal ini memotivasi gairah dan semangat kerja yang akhirnya dapat mewujudkan perusahaan dengan karyawan bermutu dan berkompeten.

Disiplin yang ditegakkan pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang sudah baik. Beberapa kondisi yang terjadi pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang menyebabkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat indikator disiplin kerja seperti perawat menaati kebijakan sanksi hukum dan ketegasan yang di tetapkan menjadi masalah yang dirasa belum maksimal dalam merasa puas atau sesuai dengan keinginan perawat, tetapi sebagian merasa puas atau sesuai dengan keinginannya dengan melihat beberapa indikator seperti perawat dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, perawat menaati peraturan yang ditetapkan dan menjadikan pemimpin perusahaan sebagai panutan dalam bekerja. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang akan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya penerapan disiplin kerja yang baik, karyawan dituntut untuk meningkatkan ketelitian pada saat bekerja sehingga dapat meminimalisir pelanggaran.

4.2.4 Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja terhadap *Job Satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap RS.Myria Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh variabel *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap *job satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji simultan (f) dengan nilai fhitung sebesar $18,531 > f_{tabel} 2,86$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap *job satisfaction* perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajriansyah (2022) yang menyatakan bahwa *reward*, *punishment* dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji yang dilakukan Susilo et al. (2021) mengemukakan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan dan Oktaviani (2021) mengemukakan bahwa secara simultan *reward* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sesuai dengan teori yang mengungkapkan bahwa *reward* yang merupakan imbalan harus diberikan sesuai dengan prestasi yang dicapai yang diharapkan mampu untuk

meningkatkan kepuasan kerja. *Punishment* merupakan sanksi yang sesuai diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan yang kemudian diharapkan mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja kerja serta penegakan kedisiplinan karyawan sangat perlu diperhatikan untuk meminimalisir pelanggaran yang mengarah pada kepuasan kerja.

Ditemukan pengaruh yang signifikan antara *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap *job satisfaction* pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang. *Reward* berupa peluang untuk mendapatkan promosi diperlukan untuk mencapai rasa puas dalam bekerja karena hal tersebut merupakan bentuk apresiasi atas prestasi dalam bekerja. Begitu juga dengan *punishment* yang baik mendukung menertibkan karyawan agar terbentuk disiplin kerja dan meminimalisir pelanggaran yang terjadi. Untuk mewujudkan kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, instansi harus memberikan *reward*, *punishment* dan menegakkan kedisiplinan yang sesuai kepada karyawan. Karena penghargaan, hukuman dan ketertiban yang dilatih akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik, kepuasan kerja yang tercipta akan baik pula.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,388 > t_{tabel} 2,028$. Dengan demikian H_a diterima.
2. Variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,278 > t_{tabel} 2,028$. Dengan demikian H_a diterima.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,529 > t_{tabel} 2,028$. Dengan demikian H_a diterima.
4. Variabel *reward*, *punishment* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini dibuktikan pada hasil uji simultan dengan nilai nilai fhitung sebesar $18,531 > f_{tabel} 2,86$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a4} diterima.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.13 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,607 atau sebesar 60,7% maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,607 (60,7%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran diantaranya:

Diharapkan kepada pihak instansi sebagai pengelola agar senantiasa mengorganisir dan meningkatkan reward agar tercapai tingkat kepuasan kerja dan kepercayaan karyawan terhadap instansi sehingga mendukung produktivitas kerja perusahaan. kepada pihak instansi agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti menaikkan gaji yang sesuai, memberikan insentif pada karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan, memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan senantiasa untuk melatih dan meningkatkan kedisiplinan karyawan agar dapat memacu semangat kerja sehingga tercapai tujuan instansi. hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan memperluas variabel seperti motivasi dan kinerja kerja sehingga

menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Aini, h. n. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal ilmu dan Riset manajemen*, (9), 2.
- Akbari, M. (2020). Job Satisfaction Among Nurses in Iran: Does Gender Matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, (13), 72.
- Alwi, I. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, (3), 85.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jamkrindo. *ASSETS*, (10), 164.
- Dalima, R., Dewi, B. P. (2020). Hubungan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang. *Jurnal Keperawatan Bina Husada*, (8), 249.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (9), 922.
- Fanggidae, P. Y. (2022). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Matana. *Journal Of Social Science And Digital Marketing*, (2), 5.
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Karyawan Di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, (11), 88.
- Irsan, M., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Punishment Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi 2 PT. Semen Baturaja (Persero) TBK. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, (1) 244.
- Kusumah, M., Luturlean, B.S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosionumanitas*, (2), 193.
- Latiep, I. F. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Era Mas. *SEIKO : Journal of Management & Business*, (1), 473.
- Mukson. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja. *MAPAN: Jurnal manajemen, akuntansi ekonomi dan perbankan*, (2), 55.
- Prakosa A.S., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2020). the Effect Of Leadership, Reward And Punishment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables (Study At CV Bukit Dewi Semarang). *Journal Of Management*, (6), 4.
- Pratama, R., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, (7), 106.
- Sari, N. M., Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Teamwork, Reward Punishment Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Swadaya Graha Gresik. *Journal of Sustainability Business Research*, (2), 412.
- Suparmi, S., Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang IV Ungaran. *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, (8), 52-56.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, (7), 1.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, (1), 350.
- Waluyo, E. M., Septiani, H., & Nugraha, A. F. (2022). Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ciamis. *Jurnal Keperawatan Muhamadyah Bengkulu*, (10), 31.
- Yuliantini. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Management Oikonomia*, 32-33.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)