



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

ANALISIS DAMPAK PELATIHAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSU SEKAR MELATI BANYUWANGI

Wildan Shadat, Agus Riyanto, Elok Rosyidah

sadat_wildan@gmail.com

¹ *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan, reward dan punishment terhadap kepuasan kerja karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan pengujian variabel pelatihan (X1), nilai t_{hitung} untuk β_1 sebesar (0,565). Dimana t_{hitung} (0,565) < t_{tabel} (2.034) maka H_0 gagal ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi. Berdasarkan pengujian variabel *reward* (X2), nilai t_{hitung} untuk β_2 sebesar (3,299). Dimana t_{hitung} (3,922) > t_{tabel} (2.034) maka H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi. Berdasarkan pengujian variabel *punishment* (X3), nilai t_{hitung} untuk β_3 sebesar (-0,180). Dimana t_{hitung} (-0,180) < t_{tabel} (2.034) maka H_0 gagal ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi.

Article History

Keywords

Pelatihan, Reward, Punishment, Kepuasan Kerja

INTRODUCTION

Pariwisata mengandung berbagai dimensi yaitu psikologis, ekologis, sosiologis, ekonomi, juga hukum. Tetapi tidak dapat dipungkiri dari dimensi-dimensi tersebut yang paling me

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar koperasi semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen koperasi

semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut koperasi untuk mampu mengelola koperasi dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Koperasi perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan dapat menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh koperasi dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya, pelatihan sendiri memiliki beberapa metode baik secara penggunaan serta penerapannya ini akan disesuaikan oleh koperasi itu sendiri.

Metode pelatihan Sumber Daya Manusia yang sering digunakan antara lain dengan metode *On The Job Training* yaitu pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain dan kemudian mengobservasi perilakunya, ada juga *Off The Job Training* yaitu mempelajari suatu pekerjaan diluar jam kerjanya. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan koperasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan karyawan menurun, maka akan menghambat koperasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kepuasan berarti suatu keadaan yang dirasakan karyawan setelah dia mengalami keberhasilan yang memenuhi sesuai harapan. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja *reward* biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target koperasi. Biasanya koperasi memberikan *reward* untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya. Diharapkan adanya [kompensasi](#) atau benefit tersebut, bisa menekan angka *turnover* dalam koperasi. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan. Imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah berkontribusi baik tenaga maupun pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sastrohadiwiryo (2009).

Pemberian *reward* sebagai alat pendidikan, jadi maksudnya *reward* itu ialah sebagai alat untuk karyawan dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Tujuan pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dalam artian karyawan melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran karyawan itu sendiri dan dengan *reward* itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dan karyawan, karena *reward* itu adalah bagian dari pada rasa cinta kasih sayang seorang atasan kepada karyawannya. Selain dari *reward* ada pula yang disebut dengan *punishment*. *Punishment* adalah suatu hukuman yang diberikan seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut.

Menurut Sardiman (2011:94) adalah salah satu bentuk *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Faktor *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di koperasi tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan

koperasi pemberian *punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Koperasi sebagai badan usaha yang dijelaskan pada undang-undang perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 yang menyatakan koperasi adalah “Badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai kegiatan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan”. Tujuan ini akan tercapai bila setiap anggota koperasi bersedia melakukan karya nyata dan menyumbangkan jasanya kepada koperasi. Dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi para anggotanya, koperasi melakukan banyak jenis usaha. Jenis dan lingkup usaha yang dilakukan koperasi tergantung pada kemampuan, terutama *financial* yang dimiliki oleh para anggotanya. Walaupun demikian, anggota koperasi sekaligus merupakan pemilik koperasi, memiliki peran yang menentukan dalam mengembangkan usaha dan mengawasi jalannya koperasi.

Koperasi Serba Usaha Sekar Melati Banyuwangi merupakan koperasi yang berpola syariah yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam dan biro jasa. Dimana usaha simpan pinjam membantu anggota di bidang keuangan. sedangkan usaha biro jasa membantu anggota di bidang jasa antara lain pembayaran rekening listrik, air, telpon, pajak, perpanjangan SIM / STNK, serta jasa reklame penjualan tanah/rumah anggota. Koperasi Serba Usaha Sekar Melati Banyuwangi memiliki kelebihan yang berbeda dengan koperasi lain yaitu besarnya pinjaman anggota tidak berdasarkan pada besarnya simpanan pokok yang dibayar anggota kepada koperasi tetapi berdasarkan besarnya pinjaman yang dibutuhkan anggota dengan memberikan jaminan kepada koperasi dan tidak dipungut bunga pinjaman. Hal ini yang membuat anggota tertarik untuk menjadi anggota, jika anggota meminjam uang untuk kebutuhan modal usaha dan usaha yang didirikan anggota berkembang maka anggota akan memberi imbalan kepada koperasi yang disebut infaq bagi hasil.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara (2000:43), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “*Training is a short term educational processutilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learntechnical knowledge ang skill for a definite purpose*”. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar teknik pengetahuan pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Begitu pula dengan halnya Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”. Dengan demikian yang di kemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Tujuan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat

sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Tujuan tersebut dikemukakan oleh Beach dalam Herman Sofyandi (2013), dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- 2) *Improve performance on present job*, maksudnya adalah pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam hal menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- 3) *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
- 4) *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, dan lain-lain.
- 5) *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- 6) *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan menambah nilai dari karyawan tersebut yang akan membuat karyawan bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

Reward

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemilihan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan penghargaan pada saat hasil kerja seseorang karyawan telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya.

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atau balas jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Menurut Ardana (2008), reward adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang

bersangkutan. Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Menurut Siagian (2008), sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Dalam asumsi lain, *reward* intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh bebas dan tambahan atas motivasi individual. Dalam hal ini, motivasi ditentukan oleh jumlah sumber motivasi intrinsik seseorang. Dimana para peneliti mengemukakan bahwa dalam situasi dimana individu mengalami *reward* tingkat tinggi, penambahan *reward* ekstrinsik untuk prestasi yang baik mungkin menyebabkan penurunan motivasi. Pada dasarnya, orang yang menerima kepuasan penataan diri sendiri berprestasi karena *reward* intrinsik. Jika *reward* ekstrinsik ditambahkan, rasa kepuasan berubah karena prestasi sekarang dianggap terjadi karena adanya *reward* ekstrinsik.

Punishment

Menurut Mangkunegara (2000), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. “Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006), *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan.

Punishment Represif yaitu *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merespon afektif dan emosional terhadap berbagai aspek dan segi pekerjaan seseorang sehingga menimbulkan sebuah konsep tunggal dalam pekerjaannya. Karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai

pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana seseorang mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kopersi Serba Usaha Sekar Melati Banyuwangi yang beralamat di Jalan Adi Sucipto No 14 Kelurahan Tamanbaru Kecamatan Banyuwangi dengan alasan dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kepuasan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat dalam bekerja serta memperkecil resiko permasalahan yang terdapat pada koperasi. Kemudian pada perkembangan selanjutnya kata populasi menjadi amat populer, dan digunakan diberbagai disiplin ilmu. Jadi populasi adalah objek yang akan diteliti. Objek yang akan diteliti sebanyak 35 orang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Koperasi Serba Usaha Sekar Melati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, *reward* dan *punishment* terhadap kepuasan karyawan, artinya apabila pelatihan berjalan dengan baik maka keahlian karyawan semakin bagus, serta *reward* terjadi diberbagai bidang tumbuh dengan baik, maka akan menimbulkan semangat karyawan untuk lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dan pemberian *reward* yang baik dapat menghasilkan semangat kerja karyawannya, sehingga karyawan mempunyai gairah dalam beraktivitas.

Hal ini sesuai menurut Mahmud (2005) *Reward* atau penghargaan adalah sebuah elemen atau unsur-unsur yang memberikan semangat karyawan untuk mendapatkan prestasi tertentu yang diberikan, baik secara perorangan dari lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Sedangkan Mangkunegara (2000) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan (Y), artinya ada atau tidaknya pelatihan tidak akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Pengaruh Variabel *Reward* Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan (Y), artinya apabila karyawan merasa *reward* diberbagai bidang terjalin dengan baik, maka akan membuat karyawan merasa semangat dalam beraktivitas dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai Menurut Siagian (2008) sistem imbalan yang baik dalam sistem yang mampu menjamin

kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Pengaruh Variabel *Punishment* Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan (Y), artinya apabila *punishment* (X_3) diterapkan dengan baik maka akan menurunkan kepuasan karyawan. Hal ini sesuai menurut Menurut Mangkunegara (2000) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian bahwa *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian variabel pelatihan (X_1), nilai t_{hitung} untuk β_1 sebesar (0,565). Dimana t_{hitung} (0,565) < t_{tabel} (2.034) maka H_0 gagal ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi. Berdasarkan pengujian variabel *reward* (X_2), nilai t_{hitung} untuk β_2 sebesar (3,299). Dimana t_{hitung} (3,922) > t_{tabel} (2.034) maka H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi. Berdasarkan pengujian variabel *punishment* (X_3), nilai t_{hitung} untuk β_3 sebesar (-0,180). Dimana t_{hitung} (-0,180) < t_{tabel} (2.034) maka H_0 gagal ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi.

Bagi pihak manajemen KSU Sekar Melati Banyuwangi diharapkan memperhatikan aspek pelatihan, *reward* dan *punishment*. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan. Mengingat *reward* berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan karyawan KSU Sekar Melati Banyuwangi maka sebaiknya memberikan fasilitas yang lebih baik lagi kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk mengoptimalkan semangat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajagrafindo.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Ardana, Komang et al. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heru Susilo, 2012. "Pengaruh Pelatihan, Reward dan Punishment terhadap Kepuasan Karyawan" (Study pada PT INKA) Madiun : Sinar Timur.
- Irawanti, Arik 2016. "Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)". Undergraduate (S1) thesis, UIN Walisongo.
- Kreitner, Robert and Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara P. Anwar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Pramesti A. Rizki. 2019. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9 (1)
- Rustandi. 2020." Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Bandung". *Jurnal Sains Manajemen*. 3
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan*. Edisi kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosleny Marliani, M.Si.. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia, 2015.
- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksar
- Siswanto Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Sulistiyani, Ambar T, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2020. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* Yogyakarta : Alfabet