

PENGARUH *TEAMWORK*, *REWARD PUNISHMENT* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA GRAHA GRESIK

Nur Mala Sari¹, Tony Susilo Wibowo²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

nurmalasari904@gmail.com¹, tonysus_sw@unipasby.ac.id²

ABSTRAK *Teamwork*, *Reward Punishment* dan Pengembangan Karir, kegiatan yang perlu dilakukan dengan tujuan untuk menjaga kekompakan tim dan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Swadaya Graha Gresik. Menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 80 karyawan dan menyebarkan kuesioner serta dokumentasi. Instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedasitas dan Uji Autokorelasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan program software SPSS versi 26. Mendapatkan persamaan regresi yaitu $Y = -5,557 + 0,647X_1 + 0,132X_2 + 0,267X_3 + e$ dengan nilai R 0,878 dan nilai R² / R-Square sebesar 0,770. Analisis yang dilakukan memperoleh hasil nilai koefisien R² sebesar 0,770. Maka ditunjukkan variabel *Teamwork*, *Reward Punishment*, dan Pengembangan Karir mampu mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 77,0% sisanya 23% tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Kata Kunci: *Teamwork*, *Reward Punishment*, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT : *Teamwork*, *Reward Punishment* and Career Deveolpment activities that need to be done with the aim to keep the team's solidarity and finish the job optimally that affect the satistaction of work in PT. Swadaya Graha Gresik. Using quantitative research with samples of 80 employess and spreading the questionnaire and documentation. The instrument uses the validity test and reliability test. Test the classic assumptions used in Data Normality Test, Multicolinearity Test, Heteroskedasity Test, and Autocorrelation Test. Data analysis uses multiple linear regression. Hypothesis test using SPSS version 26 software program. Get regression equations i.e $Y = -5.557 + 0,647X_1 + 0,132X_2 + 0,267X_3 + e$ with R 0,878 value and R²/R-Square value of 0,770. Analysts conducted the results of a cophysical value of R² of 0,770. That the variable *Teamwork*, *Reward Punishment* and Career Deveolpment are able to affect the Job Satisfaction variable by 77,0%. The remaining 23% influenced by other free Variable that are not listed in this study.

Keywords: *Teamwork*, *Reward Punishment*, Career Deveolpment, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Seesuatunya yang terdapat di perusahaan atau sebuah tim. Meskipun tidak semua ruang kerja memiliki mesin bahkan teknologi yang *modern* namun tanpa adanya seseorang akan menjadikan pekerjaan tersebut memakan waktu cukup lama dalam pengerjaannya. Dengan banyaknya seseorang yang belum memahami akan teknologi baru dalam perkembangan zaman ini menuntut perusahaan agar memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia (SDM) agar mampu menguasai kemajuan teknologi saat ini dan agar dapat bekerja secara tim.

Teamwork (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikatakan sebab pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan memiliki dampak positif yang sangat baik, antara lain pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama pekerja di bidang lapangan. Perusahaan akan merasakan keuntungan atas kinerja karyawan yang diberikan sehingga perusahaan dengan sendirinya akan memberikan *reward* bagi karyawan serta pemberian *punishment* dengan tujuan terciptanya suasana kondusif bersaing dalam bekerja.

Reward yaitu pemberian penghargaan, bonus kepada salah seorang atau karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih, hal tersebut perlu diterapkan di dalam perusahaan agar karyawan berlomba-lomba untuk menjadi karyawan terbaik yang nantinya akan dicontoh oleh semua karyawan agar mendapatkan *reward*. Sedangkan diterapkannya *punishment* diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, bisa dari persaingan dengan karyawan lain serta melakukan kesalahan yang nantinya akan merugikan perusahaan. Adanya *punishment* berharap agar karyawan yang bekerja lebih menaati peraturan-peraturan yang diterapkan di dalam perusahaan agar terciptanya suasana kerja yang kondusif dan efisien sehingga karyawan mampu bekerja secara profesional. Sehubungan dengan *reward* dan *punishment* terdapat karyawan yang sama sekali tidak mendapatkan *reward*, penyebabnya antara lain kurangnya pengembangan yang dimiliki.

Pengembangan karir perlu dilakukan agar karyawan yang bekerja dapat benar-benar menguasai teknologi yang ada. Pengembangan karir dilakukan agar mampu bekerja secara efisien di dalam perusahaan serta dengan adanya pengembangan karir karyawan akan menjadi pekerja yang modern dan juga sangat bermanfaat bagi masa depan karyawan tersebut. Hal-Hal yang diterapkan dari perusahaan tidak lebih guna menyenangkan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan yang didapatkan dari perusahaan setelah melakukan pekerjaan. Dengan harapan agar karyawan bekerja secara senang dan tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan peneliti mendapatkan sebuah rumusan masalah, yaitu : Apakah kepuasan kerja di PT. Swadaya Graha Gresik mendapat pengaruh dari *Teamwork*?(1) Apakah kepuasan kerja di PT. Swadaya Graha Gresik mendapat pengaruh dari *Reward Punishment*?(2) Apakah kepuasan kerja di PT. Swadaya Graha Gresik mendapat pengaruh dari Pengembangan Karir?(3) Apakah kepuasan kerja di PT. Swadaya Graha Gresik ada pengaruh simultan dengan *Teamwork*, *Reward Punishment*, dan Pengembangan Karir?(4).

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Tohardi (2002:12), menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah bakat yang terdapat pada seseorang baik berupa kemampuan untuk menguasai teknologi, akal, pikiran, keterampilan dan tenaga. Dimana bakat tersebut dapat digunakan dengan efektif untuk seseorang tersebut baik untuk perusahaan maupun organisasi.

Teamwork

Manzoor et al (2011), menerangkan bahwa *Teamwork* merupakan suatu kegiatan penting yang harus diterapkan di dalam perusahaan, *Teamwork* kegiatan besar yang sangat berpengaruh terhadap kelancaran, ketepatan sebuah kinerja dan pada dasarnya setiap orang yang bekerja akan melakukan kerjasama untuk peningkatan keterampilan individu serta memberikan umpan balik individu. Keberhasilan *Teamwork* dicapai ketika mereka mampu bekerjasama dengan tujuan mengatasi masalah bahkan tantangan yang muncul.

Reward

Riva'i (2004:269), menafsirkan bahwa *Reward* adalah sebuah motivasi yang diberikan kepada karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya, selalu semangat dalam bekerja dan mencapai tujuan yang akan dicapai serta diwujudkan penghargaan oleh perusahaan seperti tunjangan, pemberian insentif, bonus, dan komisi.

Punishment

Punishment (sanksi) adalah pemberian peringatan atau sanksi kepada siapapun yang melakukan kesalahan dalam kinerja, mengabaikan kebijakan yang sudah diresmikan di perusahaan dan ketidak mampunya karyawan mengerjakan pekerjaan sehingga takut dan meninggalkan perbuatan tersebut (Fahmi 2016:60).

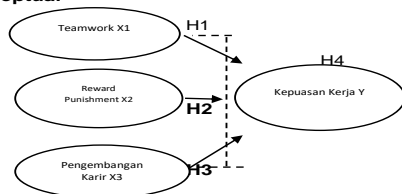
Pengembangan Karir

Jubrin mencetuskan bahwa pengembangan karir adalah sebuah aktivitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pelatihan-pelatihan dengan tujuan agar karyawan mampu mengembangkan kemampuannya secara maksimal dan mampu mengikuti perkembangan teknologi di kemajuan zaman ini (Mangkunegara, 2011:77).

Kepuasan Kerja

Judge dan Robbins (2008:40), beranggapan jika kegembiraan sebagai ungkapan rasa senang, rasa positif yang dimiliki karyawan kepada perusahaan atas pemberian fasilitas dan hal apapun yang telah diberikan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis menurut rumusan masalah yang sudah diteliti yaitu:

- H₁ :Adanya pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan kerja pada PT Swadaya Graha Gresik.
- H₂ :Adanya pengaruh *Reward Punishment* terhadap Kepuasan kerja pada PT Swadaya Graha Gresik.

H₃ :Adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT Swadaya Graha Gresik.

H₄ :Adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Swadaya Graha Gresik.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Cooper dalam (Sudaryono, 2019) jika memiliki kaitan dengan seluruh kelompok seseorang yang akan menjadi pusat perhatian penelitian untuk diteliti. Sehingga populasi yang akan diteliti dalam penelitian pada PT. Swadaya Graha Gresik yaitu sebanyak 400 orang dengan semua bidang pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan berkas dilakukan oleh peneliti menggunakan data primer. Penggunaan alat berupa kuisisioner yang nantinya akan disebarakan kepada karyawan PT. Swadaya Graha Gresik dengan metode acak.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ghozali (2009), mengutarakan pengukuran kuisisioner dengan tujuan dapat mengetahui jika kuisisioner valid atau tidak. Kuisisioner bisa disebut benar apabila lembar angket yang diserahkan mampu mendapatkan hasil yang diukur dengan kuisisioner dan dikatakan valid apabila terdapat korelasi dengan totalnya.

Uji Reliabilitas

Uji ini ialah unit yang digunakan untuk sebagai penentuan reliabel tidaknya penggunaan instrumen 06. Sakran (1992), berpendapat jika s kurang dari 0,6 yaitu tidak sempurna, dan 0,7 mampu dibenarkan, sedangkan di atas 0,8 adalah sempurna.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Duwi Priyatno (2018:130), mengemukakan bahwa uji tersebut digunakan guna mengetahui penggunaan data yang digunakan dengan tujuan normal tidaknya distribusi residual.

Uji Multikolinieritas

Penemuan korelasi yang sempurna kepada antar

variabel independen dalam model regresi (Duwi Priyatno 2018:134). Variabel bebas mampu disebut baik dalam regresi apabila korelasinya tidak sempurna.

Uji Heteroskedastisitas

Dapat dikerjakan dengan ada tidaknya pola di grafik *scatter plot* atas dasar analisis, yaitu sumbu Y adalah sumbu Y yang sudah diperkirakan serta sumbu X adalah residual Y – Y sebenarnya (Duwi Priyatno 2018:141).

Uji Autokorelasi

Kondisi adanya korelasi di periode t pada residual dengan peristiwa residual dahulu (t-1), (Duwi Priyatno 2018:144).

Analisis Data Menggunakan Regresi Linear Berganda

Dipakai sebagai apakah terdapat jalinan (X2) dan (X3) sebagai variabel bebas terhadap (Y) sebagai variabel terikat. Rumus analisis regresi linear yang diterangkan oleh, (Duwi Priyatno 2018:118) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Kepuasan Kerja = Y
- Konstanta = a
- Koefisien Variabel X1 = b1
- Koefisien Variabel X2 = b2
- Koefisien Variabel X3 = b3
- Teamwork = X1
- Reward Punishment = X2
- Pengembangan Karir = X3

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas diketahui jika pernyataan dari setiap variabel yaitu memperoleh hasil keseluruhan valid. Disebabkan karena nilai sig <0,05 dengan nilai r-hitung > dari nilai r-tabel dengan N=80 sebesar 0,2199.

Uji Reliabilitas

Pengujian dikerjakan dengan metode teknik *alpha cronbach*, dapat dikatakan instrumen memiliki nilai yang reliabel tinggi apabila nilai *alpha cronbach*>0,6. Dibawah ini adalah hasil analisis yang didapat dari koefisien reliabilitas:

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
X1	0,835		
X2	0,849	0,6	Reliabel
X3	0,870		
Y	0,824		

Pelaksanaan ujian kepada reliabilitas kuisioner memperoleh jumlah jika nilai *cronbach* alpha ke seluruh item pernyataan kuisioner untuk tiap variabel > dari 0. Sehingga semua item sudah variabel.

Uji Normalitas Data

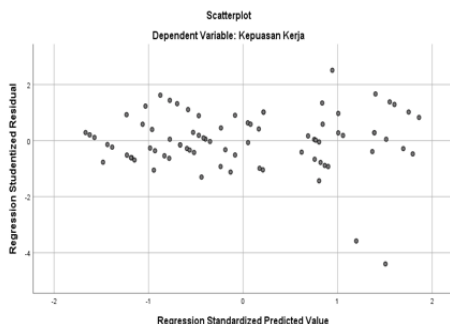
Pengujian ini dilakukan apakah nilai residual di sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen* dari hasil regresi serta nilai Asymp sig terdapat uji normalitas dengan jumlah 0,097 (0,097 > 0,5). Penelitian ini bersifat normal dari data yang sudah dijelaskan.

Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0,582	1,720
X2	0,598	1,672
X3	0,963	1,038

Menurut perhitungan yang dilakukan disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel *Teamwork* 1,720 (1,720 < 10), variabel *reward punishment* 1672 (1,672 < 10), variabel pengembangan karir 1,083 (1,083 < 10). Peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas



Dijelaskan dari grafik di atas diketahui untuk titik menyebar sehingga tidak membentuk suatu pola serta tersebar di atas dan bawah angka 0 sehingga model regresi ini tidak memiliki gejala heteroskedasitas

Uji Autokorelasi

Didapati nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2,389. Hasil yang diperoleh dapat disimpulkan jika regresi linear berganda yang dipakai di penelitian ini bebas autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan regresi linear berganda memiliki kesamaan, yaitu :

$$Y = -5,557 + 0,647x_1 + 0,132x_2 + 0,267x_3 + e$$

Dari contoh yang didapatkan bahwa keseluruhan variabel (X) mempunyai pengaruh terhadap (Y).

Uji Hipotesis

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	-5,557	3,463	,772	-1,604	,113
X1	,647	,063	,722	10,013	,000
X2	,132	,043	,215	3,031	,003
X3	,267	0,46	,325	5,810	,000

- Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel *Teamwork* sebesar 10,0133 dengan sig sebesar 0,000. Dari perhitungan tersebut bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh sig terhadap kepuasan kerja.
- Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel *Reward Punishment* sebesar 3,031 dengan sig sebesar 0,003. Perhitungan tersebut bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh sig terhadap kepuasan kerja.
- Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel Pengembangan Karir sebesar 5,810 dengan nilai sig sebesar 0,000. Perhitungan tersebut bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Statistik-F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,996	3	180,999	84,970	,000 ^b
	Residual	161,891	76	2,130		
	Total	704,887	79			

Untuk nilai F-hitung variabel (Y) sebesar 84,970 dan nilai signifikan sebesar 0,000^b. Dari perhitungan yang dilakukan dinyatakan hipotesis diterima, bahwa seluruh variabel (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Variabel X1, X2, X3 sangat berpengaruh signifikan terhadap Y karyawan di PT. Swadaya Graha Gresik. Hasil yang didapatkan dengan SPSS yaitu uji-t memperoleh terdapat pengaruh yang signifikan.

IMPLIKASI

Dari penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa saran telah ditemukan yang berkaitan dengan hal yang diteliti, antara lain:

1. Disarankan untuk pihak perusahaan selalu mengingatkan karyawan dengan cara memberikan semangat melalui slogan berupa poster. Adanya kegiatan *outbond* di setiap tahunnya guna tetap menjaga kekompakan dan menjaga rasa kekeluargaan dalam sesama karyawan di dalam perusahaan dan memberi perautran *teamwork* agar karyawan lebih kompak dalam bekerja.
2. Perusahaan tetap memberikan dan selalu mengingatkan agar bekerja secara disiplin, dengan cara penyampaian HRD kepada karyawan serta pemberian peraturan-peraturan di pintu masuk kerja karyawan.
3. Melakukan pendekatan kepada karyawan dengan memberi masukan dan berusaha mengingatkan apabila karyawan melakukan kesalahan agar karyawan tetap bekerja secara disiplin dan profesional.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini hanya terdapat tiga (3) variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu X1 X2 X3. Sedangkan masih banyak beberapa hal lagi yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Saputro, Pengaruh Komunikasi, *Teamwork* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara, Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Ekonomi dan Bisnis.
- Kevin Tangkuman¹, Bermhard Tewel², Irvan Trang³, 2015, Penilaian Kinerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo, Jurnal EMBA, Ekonomi dan Bisnis, ISSN : 23020-1174, Volume 3, Nomor 2.
- Abda Alif, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada

Perusahaan Terminal LPG, Jurnal MIX, Alif : 291-309, Volume Vi, Nomor 2.

Natasha Ayudiarini, Pengaruh Organisasi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, Skripsi, Kapuk Vallery, Depok.

Ading Sunado, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari, 2017, Pengaruh *Reward* (Penghargaan), *Punishment* (Hukuman) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, Pascasarjana, Universitas Pamulang.

Gusti Ayu Kaek Pradanyawati¹ dan Yeyen Komalasari², 2017, Pengaruh Prestasi Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Adhijaya Hotel Kuta-Bali, ISSN : 1978-6069, Volume 13, Nomor 1.

Gary Desseler, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jilid 2, Jakarta Barat.

Prof. Dr. Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Edisi 2, Bandung.

Dr. Muhammad Busro, 2018, Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta.

Dr. Sudaryono, 2019, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Mix Method, Edisi 2.

Duwi Priyatno, 2018, SPSS Panduan Mudah Olah data Bagi Mahasiswa & Umum, Yogyakarta.

<https://www.padamu.net/pengertian-sumber-daya-manusia> diakses pada tanggal 20

Oktober 2019