

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PEMBERIAN *REWARD* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. HANARIDA TIRTA BIRAWA SIDOARJO

Anisah Nur Aini

Universitas Negeri Surabaya

[anisahaini1@mhs.unesa.ac.id](mailto:anisahaini1@mhs.unesa.ac.id)

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

### Abstract

*The aim of research is to test and analyze the influence of reward to employee performance through job satisfaction on employees of PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Sampling technique has taken with saturated samples with 35 respondents of employees PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. The analysis statistic using in this research is Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results of this research explain that reward are not influence to employess performance. The reward is influence to the job satisfaction. The job satisfaction is influence to employess performance. And the job satisfaction is mediates the influence of reward to employees performance.*

*Keywords: employee performance; job satisfaction; reward.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sumber daya terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. (Samsuni, 2017). Untuk mencapai tujuan dalam organisasi diperlukan peran aktif karyawan dalam perusahaan melalui kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kuantitas atau kualitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerja yang dibebankan (Mangkunegara, 2010). Untuk memperoleh SDM yang berkualitas diperlukan pembinaan yang berkesinambungan. Salah satu nya melalui pelatihan kerja agar pegawai mampu melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan standar kerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja maka sangat perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu diperlukan suatu *reward* sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai (Wasiati, 2018).

*Reward* adalah faktor penentu kepuasan kerja karyawan (Muqoyyaroh, 2018). Dengan harapan pemberian *reward* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain meningkatkan kepuasan kerja, tujuan diberikan *reward* kepada karyawan untuk menarik orang-orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mendorong karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mempertahankan karyawan untuk terus datang bekerja. Berdasarkan tujuan pemberian *reward*, semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka kepuasan kerja semakin tinggi. Dalam hal ini *reward* berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. (Triyanto & Sudarwati, 2014).

Soemohadiwidjojo (2015) menjelaskan bentuk *reward* yang diterima mempunyai kelebihan dan kelemahan yang berbeda-beda. Keunggulan *reward* ekstrinsik mampu dirasakan dampaknya secara langsung oleh karyawan. Namun kelemahannya terdapat pada rasa kepuasan yang hanya dapat dirasakan dalam jangnan pendek, biasanya menimbulkan sikap egois dan individualis. Berbeda dengan *reward* intrinsik, keunggulan *reward* intrinsik lebih pada timbulnya motivasi yang tinggi dari dalam diri karyawan, dan kepuasan yang ditimbulkan mampu dirasakan dalam jangka panjang. Namun yang menjadi kelemahan adanya potensi timbulnya arogansi dalam suatu unit atau kelompok.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting guna mendapat hasil kerja yang optimal. Saat seseorang merasa puas dalam bekerja, dia akan berusaha penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan

Anisah Nur Aini. Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian *Reward* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo

kepadanya. Pada dasarnya kepuasan bersifat personal. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai yang berlaku dalam dirinya (Badriyah, 2015).

Namun berbeda dengan Sutrisno (2014) yang menjelaskan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Ia juga menjelaskan mengenai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor psikologis, faktor ini berkaitan dengan suasana batin seseorang dalam bekerja. Faktor yang kedua yakni faktor fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Kemudian faktor finansial, adalah faktor yang berkaitan dalam pemberian jaminan sosial, meliputi besar gaji, tunjangan yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

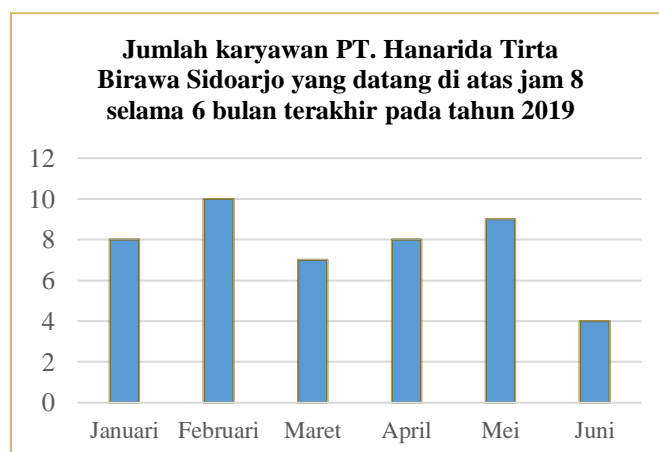
Setelah diteliti, ternyata ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan dalam satu periode (Febriyana, 2015). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang meningkatkan kinerja sehingga karyawan yang telah merasa puas akan lebih produktif dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja tidak dapat tercapai, kinerja karyawan rendah dan tujuan perusahaan juga tidak tercapai (Wibowo, 2014).

Kualitas menjadi faktor pertama yang memengaruhi kinerja. Hal ini berkaitan dengan proses yang mendekati sempurna dalam tujuan. Yang kedua yakni kuantitas, merupakan satuan jumlah yang dihasilkan. Faktor selanjutnya Jadwal, berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemudian efektivitas biaya, berkaitan dengan tingkat pemanfaatan sumber-sumber organisasi untuk mendapatkan hasil pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi. Faktor berikutnya adalah kebutuhan untuk pengawasan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan personal dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya campur tangan dari pimpinan. Faktor terakhir adalah dampak pribadi, hal ini berkaitan dengan kemampuan personal untuk meningkatkan perasaan harga diri, dorongan untuk lebih baik dan bekerjasama dengan sesama karyawan atau karyawan dengan atasan (Febriyana, 2015). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik menunjukkan hasil kerja yang rendah (Mailani & Muhadi, 2017).

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan dari karyawan. Jika tidak diperhatikan maka tidak menutup kemungkinan masalah besar akan timbul dengan seiring berjalannya waktu. Sebagai bagian dari faktor internal, pemberian *reward* merupakan unsur penting dalam menciptakan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pemberian *reward* menjadi salah satu metode yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Astuti dkk., 2018).

Hasil wawancara dengan Suhardi selaku wakil manajer pabrik PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo mengatakan bahwa kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi diakibatkan oleh sistem yang digunakan karyawan di lapangan justru berbeda dengan sistem yang ditetapkan perusahaan. Sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sampai saat ini masih belum tercapai. Selain adanya perbedaan sistem, ternyata tingkat kehadiran karyawan juga menjadi sorotan utama.

Gambar 1 menjelaskan mengenai data jumlah karyawan yang datang terlambat ke kantor di atas jam 8 selama 6 bulan terakhir pada tahun 2019. Bapak Suhardi mengatakan “Hari senin menjadi momok bagi beberapa karyawan. Karena mungkin di hari minggu mereka bebas dari pekerjaan dan senin pagi harus kembali bekerja rasanya memang berat. Ada yang datang kesiangan bahkan ada yang tidak hadir. Beberapa dari mereka datang ke kantor diatas pukul 8 tapi tidak pernah sampai diatas pukul 9. Salah satu yang datang siang ke kantor pernah dari kepala bidang”.



Sumber: PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo

**Gambar 1. JUMLAH KARYAWAN YANG DATANG TERLAMBAT**

Dalam wawancara salah satu karyawan menyatakan faktor yang menyebabkan kinerja karyawan masih cenderung rendah adalah mengenai ketidakpuasan dalam bekerja. Moral kerja atau suasana batin seseorang menjadilah satu indikator kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan seringkali membawa masalah pribadi mereka dalam pekerjaan. Hal ini diperlihatkan dengan sikap yang kurang baik dalam bekerja misal, tingkat emosi yang lebih tinggi sehingga seringkali pekerjaan dilakukan dengan asal.

Hasil wawancara menunjukkan pemberian *reward* menjadi salah satu faktor yang dirasa masih rendah. Bonus dan tunjangan yang menjadi *reward* utama di perusahaan masih belum dikatakan sesuai. Tunjangan untuk karyawan yang telah pensiun bukan berupa finansial namun hanya berupa pemberian parcel hari raya. Hal ini menjadi pembicaraan serius di lingkungan karyawan. Mereka berharap tunjangan berupa finansial untuk karyawan yang telah pensiun juga diberikan. Namun sampai saat ini kritik dan saran terkait hal ini masih belum di respon baik oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo, menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo, menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo, serta menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Reward

Menurut Sunarto dkk. (2017), *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Sementara pengertian *reward* menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) *reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan pemberian *reward* harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial. Faktor-faktor yang memengaruhi *reward* menurut Astuti dkk., (2018) yaitu konsistensi internal, persaingan eksternal, kontribusi karyawan, dan administrasi. Indikator *reward* menurut Sunarto dkk., (2017) yaitu gaji, bonus dan insentif, tunjangan, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Septianto dkk. (2019) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan saat ini. Menurut Arianto (2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi karakteristik dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Lusri (2017) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang diterima. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Riska & Wardhana (2018) yaitu faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial. Indikator kepuasan kerja menurut Arianto (2017) yaitu *work itself*, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

### **Teori Kinerja**

Menurut Beltrán-Martín & Bou-Llusar (2018), kinerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu pencapaian dalam tujuan organisasi. Kinerja menurut Tampi (2014) merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dan hasil kerja tersebut disesuaikan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi melalui kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun tidak semua ahli mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir (*output*) saja. Wibowo (2014) menjelaskan sebenarnya kinerja memiliki cakupan arti yang lebih luas dan tidak hanya sebatas *output* namun juga termasuk pada bagian proses yang ada di dalamnya.

Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Pawirosumarto & Gunawan R (2017) yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Indikator kinerja menurut Setiawan & Dewi (2014) yakni ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kesesuaian jam, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

### **Hipotesis**

- H1: Diduga *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga *reward* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3: Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4: Diduga *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif merupakan data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo menjadi objek penelitian yang berlokasi di Ds. Tawang Sari (IPA PDAM), Kec. Taman, Sidoarjo 61257, Jawa Timur.

Populasi pada penelitian ini melibatkan 35 karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh di mana sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yakni 35 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *reward* (X), kepuasan kerja (Y), dan kinerja (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuisioner.

Jumlah instrumen pada penelitian ini menggunakan *skala likert* di mana tergantung pada jumlah variabel. Skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Kemudian variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2016). Pengujian hipotesis penelitiannya dilakukan dengan cara pendekatan SEM dengan menggunakan metode analisis PLS yang didukung oleh software komputer program smart PLS.

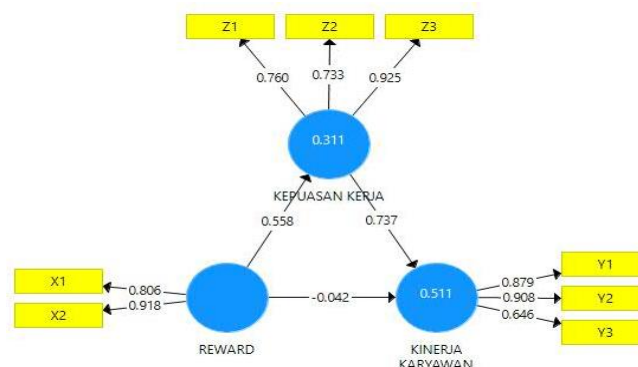
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah responden sebanyak 35 responden di mana seluruh karyawan berjenis kelamin laki-laki (100%). Adanya pengelompokkan responden berdasarkan usia 20-30 tahun sejumlah 5 responden atau 14,3%. Usia 31-40 tahun sejumlah 9 responden atau 25,7%. Usia 41-50 tahun sejumlah 15 responden atau 42,8%. Usia 51-60 tahun sejumlah 6 responden atau 17,2%.

Pendidikan responden yakni SLTA, D3, dan S1. Dengan masing-masing responden berpendidikan SLTA sejumlah 21 responden atau 60%. Pendidikan D3 sejumlah 3 responden atau 8,6%. Pendidikan S1 sejumlah 11 responden atau 31,4%.

Karakter responden berdasarkan status pernikahan yakni sejumlah 30 responden atau 85,7% berstatus menikah. Sejumlah 5 responden atau 14,3% berstatus belum menikah. Adapun jika dilihat dari masa kerja dengan rentan waktu 1-5 tahun sejumlah 7 responden atau 20%. 6-10 tahun sejumlah 8 responden atau 22,9%. 11-15 tahun sejumlah 20 responden atau 57,1%.

Untuk penilaian rata-rata jawaban responden menggunakan *three box method* di mana nilai terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 5. Berdasarkan kategorisasi variabel *reward* pada PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo terdapat 1 responden yang menjawab rendah pada indikator tunjangan untuk variabel *reward*. 4 responden menjawab rendah pada variabel *reward* dan sisa nya yakni 30 responden menjawab tinggi pada variabel *reward*. Dengan keseluruhan nilai mean variabel *reward* yakni 4,3 dapat disimpulkan *reward* pada PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo dianggap tinggi. Hasil kategorisasi dari variabel kepuasan kerja pada PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo sejumlah 6 responden menjawab rendah.



Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

**Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL**

Gambar 2 menunjukkan outer loading dari variabel kepribadian proaktif, LMX, dan kesuksesan karir diatas 0,50. Keseluruh indikator dianggap valid jika nilai korelasi diatas 0,70. Namun, pada penelitian tahap awal jika nilai loading antara 0,50 hingga 0,60 maka akan dianggap cukup (Ghozali, 2014). Nilai *Composite reliability* dikatakan baik jika nilai lebih dari 0,70.

**Tabel 1**  
**COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Reward	0,854	0,671
Kepuasan kerja	0,850	0,735
Kinerja karyawan	0,857	0,753

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Tabel 1 menunjukkan nilai *composite reliability* semua variabel diatas 0,70. Maka dapat dikatakan variabel ini memenuhi *composite reliability* yang tinggi. Menurut Siregar (2016) nilai *Cronbach's alpha* dapat digunakan apabila lebih besar dari 0,60. Tabel 1 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* untuk semua konstruk diatas 0,60. Maka dapat dikatakan variabel memiliki reliabilitas yang kuat.

**Tabel 2**  
**COMPOSITE RELIABILITY VARIABLE**

Variabel	R-Square
<i>Reward</i>	
Kepuasan Kerja	0,311
Kinerja	0,511

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Tabel 2 menunjukkan model pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai R-Square 0,311. Hal ini mampu menjelaskan variabel konstruk kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel *reward* sebesar 31,1%. Dan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk model pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *reward* sebesar 0,511 dengan presentase 51,1%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo 48,9%.

**Tabel 3**  
**HASIL PATH COEFFICIENTS**

Hubungan antar Variabel	Original Sampel	T-Statistics	Keterangan
<i>Reward</i> → Kinerja karyawan	-0,042	0,291	$\leq 1,96$ (tidak signifikan)
<i>Reward</i> → Kepuasan kerja	0,558	3,735	$> 1,96$ (signifikan)
Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	0,737	6,749	$> 1,96$ (signifikan)

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Tabel 3 menunjukkan nilai *t-statistics* pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yakni  $0,291 \leq 1,96$ . Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Sedang nilai koefisien estimate yakni -0,042 yang memiliki tanda negative yang artinya besar kecilnya *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo.

Besarnya nilai *t-statistics* untuk pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja yakni  $3,735 \geq 1,96$ . Hal ini mampu menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel *reward* terhadap kepuasan kerja. Untuk nilai koefisien estimate yakni 0,558 yang memiliki tanda positif. Maka semakin tinggi *reward* semakin tinggi pula kepuasan kerja. Nilai *t-statistics* untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $6,749 \geq 1,96$  yang berarti signifikan. Dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,737 yang memiliki nilai positif maka semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistics* yakni  $2,853 \geq 1,96$  yang berarti signifikan dan nilai koefisien estimate sebesar 0,411.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini di dukung dengan nilai data *t-statistic* yang bernilai 0,291 di mana nilai ini kurang dari 1,96 sehingga

H1 ditolak. Artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo kepada karyawan maka tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Camerer & Hogarth (1999) bahwa *reward* (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa hal ini bisa terjadi karena frustrasi individu. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. *Reward* untuk karyawan aktif di PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo hanya sebatas pemberian bonus dan tunjangan dalam bentuk asuransi (BPJS dan Alians) namun pemberian *reward* tersebut belum memberikan dampak yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Adolfina & Uhing (2017) bahwa dalam penelitian mereka menyatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian *reward* yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari pembahasan diatas dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian dapat diketahui *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari data nilai *t-statistic* yakni 3,735 di mana nilai ini lebih besar dari 1,96 sehingga H2 diterima. Semakin tinggi tingkat bonus dan tunjangan yang diterima dari perusahaan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Didukung dengan hasil pengamatan di lapangan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan tunjangan yang diberikan berupa BPJS dan Alians.

Hasil pengamatan di lapangan pemberian *reward* berupa bonus dan tunjangan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Pemberian *reward* oleh perusahaan mengandung nilai kompetitif bagi karyawan sehingga karyawan merasa telah mendapatkan *feedback* dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Tujuan pemberian *reward* oleh perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir terjadinya perpindahan pegawai ke perusahaan lain.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Muqoyyarah (2018) bahwa *reward* berpengaruh pada kepuasan kerja. Di mana upah yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja. Atau *reward* (ekstrinsik) di mana karyawan merasa mendapatkan peluang dan keadilan untuk mendapatkan kesempatan promosi juga meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian terdahulu dan pembahasan diatas mampu menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Jadi semakin tinggi *reward* yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini dapat diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Hal ini dilihat dari data *t-statistic* yakni 6,749 di mana nilai ini diatas 1,96 maka H3 diterima.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo juga disebabkan oleh rekan kerja di mana skor indikator rekan kerja menunjukkan nilai 4,03 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan karyawan sangat terbantu dengan adanya rekan kerja yang saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska & Wardhana (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu dan pembahasan diatas mampu

Anisah Nur Aini. Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian *Reward* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo

menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan sehingga H4 diterima. Besarnya pengaruh tidak langsung *t-statistic* yakni sebesar 2,934 sedangkan pengaruh langsung *t-statistic* yakni sebesar 0,158. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karena efek tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan efek langsung yang nilainya lebih besar dari 1,96.

Jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo yang didukung melalui kesimpulan wawancara dengan bapak Suhardi selaku *Deputy Plan Manager* bahwa saat ini karyawan sudah semakin bertahap dalam memiliki kepuasan kerja terutama dalam hubungan antar rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Karena hampir seluruh karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo berasal dari pendidikan di mana pendidikan mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Hal ini menambah rasa percaya diri mereka dalam bekerja. Dari pernyataan diatas dapat memberi informasi bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada hubungan *reward* dengan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Tidak adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum sesuai belum memberikan dampak yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Pemberian *reward* mengandung nilai kompetitif bagi karyawan sehingga karyawan merasa telah mendapatkan *feedback* dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Artinya karyawan merasa puas atas *reward* yang diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Karyawan sangat terbantu dengan adanya rekan kerja yang saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Keterbatasan penelitian ini yaitu *reward* terhadap kinerja tidak signifikan, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan instrumen *reward* dari sumber yang lain. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel *reward*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Arianto, D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada staff pt kepuh kencana arum Mojokerto. *Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee



- performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110.  
<https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Camerer, C. F., & Hogarth, R. M. (1999). The Effects of Financial Incentives in Experiments: A Review and Capital-Labor-Production Framework. *Journal of Risk and Uncertainty*, 19(1–3), 7–42.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Kabepa Chakra. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2954–2961.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh *Reward* and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Lusri, L. (2017). Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Mailani, M., & Muhadi. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 2(2), 183–194.
- Muqoyyarah, L. (2018). pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *Equilibrium*, 6(1), 95–101.
- Riska, Y. R., & Wardhana, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dapensi Dwikarya Bandung*. (November).
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–12). pp. 1–12.
- Septianto, Kristanti, S., Purba, P. Y., & Simanjuntak, D. C. . (2019). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hampan Orionhasil Optimal. *Akrab Juara*, 4(1), 133–143.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. 1471–1490.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (23rd ed.). Alfabeta, cv.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari Eka, M. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*. 392–411.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja ( Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ). *Admministrasi Bisnis*, 39(156–163).
- Tampi, B. J. (2014). Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014. *Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Triyanto, A., & Sudarwati. (2014). Pengaruh kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pt kai di stasiun sragen. *Paradigma*, 12(01), 26–40.
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh *Reward*, Punishment terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Upajiwa*, 2(1), 44–57.