

## LINGKUNGAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN KURNIA KOTA PASURUAN

**Akhmad Khumaidi<sup>1)</sup>, Muhammad Tahajjudi Ghifary<sup>2)</sup>, Vita Fibriyani<sup>3)</sup>, Eva Mufidah<sup>4)</sup>**

Universitas Merdeka Pasuruan

[akhmadkhumaidi915@gmail.com](mailto:akhmadkhumaidi915@gmail.com)<sup>1)</sup>, [ghifary.one@gmail.com](mailto:ghifary.one@gmail.com)<sup>2)</sup>, [vitafibriyani@gmail.com](mailto:vitafibriyani@gmail.com)<sup>3)</sup>,  
[eva.moev@gmail.com](mailto:eva.moev@gmail.com)<sup>4)</sup>

### **Abstract**

*In the era of globalization like today, the business world is required to create high employee performance for company development, where companies must be able to build and improve performance in their environment so that the company is said to be successful. This study aims to determine how the influence of the work environment, reward, and punishment on employee performance at Kurnia Restaurant Pasuruan City. The population in this study is all the rich of Kurnia Restaurant. The sampling method used census technique with a sample of 30 respondents. The analysis used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the work environment, reward and punishment proved to have a significant effect on employee performance at Kurnia Restaurant Pasuruan City, with a significance value of 0.000, The work environment proved to have a significant effect on employee performance at Kurnia Restaurant Pasuruan City, with a significance value of 0.005, Reward proved to have a significant effect on employee performance at Kurnia Restaurant Pasuruan City, with a significance value of 0.001, Punishment proved to have no significant effect on employee performance at Pasuruan City Kurnia Restaurant, with a significance value of 0.215.*

**Keywords:** *work environment, reward, punishment, employee performance.*

### **Abstrak**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan, yang mana perusahaan harus mampu untuk membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya sehingga perusahaan tersebut dikatakan berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rumah Makan Kurnia. Metode sampling yang digunakan teknik sensus dengan sampel sebanyak 30 responden. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, reward dan punishment terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, Reward terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, Punishment terbukti tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.215 .

**Kata kunci:** lingkungan kerja, reward, punishment, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan, yang mana perusahaan harus mampu untuk membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya sehingga perusahaan tersebut dikatakan berhasil. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan (Sofiati, 2021). Dalam pencapaian keberhasilan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, salah satu cara peningkatan kualitas diri dari setiap karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* bagi karyawan.

Rumah Makan Kurnia didirikan pada tahun 1985 serta tergolong dari salah satu rumah makan yang menghadapi masalah tersebut. Banyaknya jumlah rumah makan yang memberikan berbagai keunggulan mengakibatkan timbulnya persaingan. Rumah Makan Kurnia dalam melaksanakan fungsinya sebagai rumah makan dan meningkatkan pelayanan bagi konsumen diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi dengan didorong oleh lingkungan kerja yang positif, akan tetapi dalam kenyataannya lingkungan kerja antar pegawai Rumah Makan Kurnia berbanding terbalik dengan lingkungan kerja yang diharapkan yaitu adanya persaingan yang mana saling menjatuhkan antar pegawai dan menyembunyikan kesalahan yang telah dilakukan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu berat dengan target yang terus bertambah menyebabkan karyawan Rumah makan Kurnia merasa kewalahan dengan beban kerja yang dimiliki serta kurangnya penghargaan (*reward*) atas kinerja karyawan dan hukuman (*punishment*) yang terlalu berat apabila karyawan izin tidak bekerja menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di Rumah Makan Kurnia.

Tabel 1. Data Gaji Karyawan

Jenis Pekerjaan	Gaji/bln	Jumlah Karyawan
Waiters	Rp 800.000	15
Kasir	Rp 900.000	3
Cleaning service	Rp 800.000	2
Koki	Rp 1.500.000	2
Pekerja Gudang	Rp 800.000	8
<b>Total</b>		<b>30</b>

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Tabel 1 merupakan gaji karyawan yang diberikan oleh Rumah Makan Kurnia tergolong kecil serta belum memenuhi UMK kota pasuruan yaitu sebesar Rp 3.038.837,69. Hal ini dinilai kurang sesuai dengan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan yaitu selama 9 jam perhari dengan jumlah libur kerja sebanyak 4x dalam sebulan, selain itu tidak tersedianya tunjangan bagi karyawan serta bonus yang diberikan hanya pada hari raya dan tergolong kecil.

Banyak sistem dalam lingkungan kerja, *reward* (penghargaan), dan *punishment* (hukuman) yang dirancang untuk menarik karyawan yang cakap untuk bekerja di organisasi, mempertahankan kelayakan kerja karyawan dan mendorong karyawan organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan tingkat yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Tiga faktor yang telah disebutkan di atas yang memungkinkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di Rumah Makan Kurnia. Lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan serta tersedianya fasilitas kerja. Penghargaan (*reward*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja. Faktor terakhir yaitu Hukuman (*punishment*) merupakan tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. *Punishment* terdiri dari meminimalkan kesalahan, hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama, penjelasan kesalahan dan penjatuhan hukuman langsung ketika kedapatan bersalah (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:109-112) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 2015:109-112), yaitu : (1) Suasana kerja; (2) Hubungan antar rekan kerja; (3) Hubungan antara bawahan dan pimpinan; (4) Tersedianya fasilitas kerja.

### **Penghargaan (Reward)**

Penghargaan (*reward*) adalah usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial (Siagian, 2015:4-5). Indikator *reward* dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Siagian, 2015:4-5), yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Upah; (3) Peluang promosi; (4) Pengawasan; (5) Rekan kerja.

### **Hukuman (Punishment)**

Menurut Purwanto (2013:138) menjelaskan bahwa Hukuman (*punishment*) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Indikator *punishment* dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Purwanto, 2013:138) yaitu : (1) Meminimalkan kesalahan; (2) Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama; (3) Penjelasan kesalahan; dan (4) Penjatuhan hukuman langsung ketika mendapati bersalah.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2016:260). Adapun Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Robbin, 2016:260) yaitu : (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; dan (5) Kemandirian.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Kota Pasuruan. Penelitian ini berlokasi di Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan yang dititikberatkan pada bidang manajemen sumber daya manusia dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan teknik *sensus* sebanyak 30 karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika pada uji validitas didapatkan hasil signifikansi kurang dari 0,05 ( $\text{sig.} < 0,05$ ) berarti data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil uji validitas

No	Variabel	rhitung	Keterangan	
1	Lingkungan Kerja	X1.1	0.654	Valid
		X1.2	0.648	Valid
		X1.3	0.834	Valid
		X1.4	0.775	Valid
2	Penghargaan ( <i>reward</i> )	X2.1	0.759	Valid
		X2.2	0.652	Valid
		X2.3	0.580	Valid
		X2.4	0.605	Valid
		X2.5	0.627	Valid
3	Hukuman ( <i>punishment</i> )	X3.1	0.721	Valid
		X3.2	0.786	Valid
		X3.3	0.651	Valid
		X3.4	0.438	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1	0.770	Valid
		Y2	0.606	Valid
		Y3	0.694	Valid
		Y4	0.435	Valid
		Y5	0.826	Valid

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa  $\text{rhitung} > \text{rtabel}$  seperti pernyataan X1.1 yaitu  $\text{rhitung} (0,654) > \text{rtabel} (0,3610)$  yang mana menyatakan

item pernyataan di kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk mengungkapkan indikator yang sedang diteliti, begitu juga dengan pernyataan yang lainnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil uji validitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,791	Reliabel
2	<i>Reward</i> (X2)	0,755	Reliabel
3	<i>Punishment</i> (X3)	0,751	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,770	Reliabel

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Variabel Lingkungan Kerja diperoleh hasil sebesar 0,791, variabel *Reward* diperoleh hasil sebesar 0,755, variabel *punishment* diperoleh hasil sebesar 0,751 dan variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,770, maka dari itu dapat dikatakan bahwa data layak untuk melanjutkan ke uji berikutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil uji normalitas.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	Residual berdistribusi normal

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. 0.200 > 0.05 dapat dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), *reward* (X<sub>2</sub>), dan *punishment* (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai distribusi data normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas.

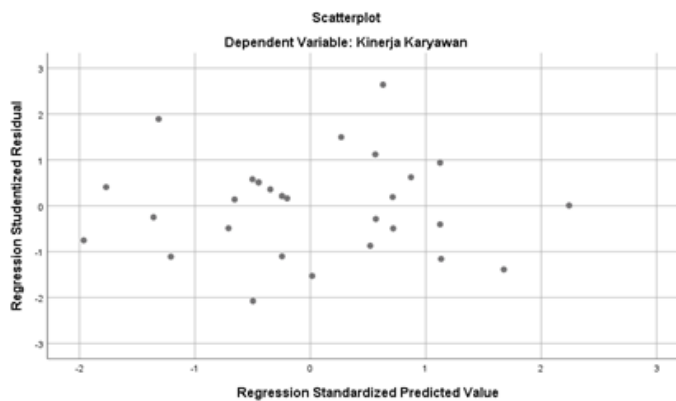
Variabel Independe	Variabel Depende	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan	0,713	1,403	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Reward</i> (X2)	(Y)	0,698	1,432	as
<i>Punishment</i> (X3)	(Y)	0,957	1,044	as

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance value* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat terbebas dari multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Teknik Analisis Data**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda.

Variabel Independen	Variabel Dependensi	Unstandardized Coefficients		Pengaruh
		B	Std. Error	
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,547	0,177	Positif
Reward (X2)		0,538	0,147	Positif
Punishment (X3)		- 0,217	0,171	Negatif

a. Constant : Unstandardized Coefficients (B=4,063; Std Error=4,606)

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.063 + 0.547 X_1 + 0.538 X_2 - 0.217 X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- a) Nilai konstanta sebesar 4.063 dengan nilai positif. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment*, nilai variabel kinerja karyawan sebesar 4,063.
- b) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,547 dengan nilai positif. Artinya

setiap kenaikan satu-satuan variabel lingkungan kerja, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,547 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- c) Nilai koefisien variabel *reward* sebesar 0,538 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu-satuan variabel *reward*, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,538 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- d) Nilai koefisien variabel *punishment* sebesar -0,217 dengan nilai negatif. Artinya setiap kenaikan satu-satuan variabel *punishment*, akan berdampak pada penurunan variabel kinerja karyawan sebesar -0,217 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 7. Hasil uji simultan statistik uji F.

Variabel Independen	Variabel Depend	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) <i>Reward (X2)</i> <i>Punishment (X3)</i>	Kinerja Karyawan n (Y)	18,380	2,960	.000 <sup>b</sup>	Hipotesis 1, Menerima H1

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $18,380 > 2,960$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya secara simultan lingkungan kerja, *reward*, dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 8. Hasil uji parsial statistik uji t.

Variabel Independen	Variabel Depend	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)		3,092	2,056	0,005	Hipotesis 2, Menerima H1
<i>Reward (X2)</i>	Kinerja Karyawan (Y)	3,664	2,056	0,001	Hipotesis 3, Menerima H1
<i>Punishment (X3)</i>		- 1,272	2,056	0,215	Hipotesis 4, Menolak H1

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Dari hasil uji t (parsial) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,092 > 2,056$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Artinya secara parsial lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b) Variabel *reward* memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,664 > 2,056$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya secara parsial *reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c) Variabel faktor budaya memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,272 < 2,056$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,215 > 0,05$ . Artinya secara parsial *punishment* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja		
<i>Reward</i> (X2)	Karyawan	.824 <sup>a</sup>	0,680
<i>Punishment</i> (X3)	(Y)		

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,680 atau 68,0%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 68,0% oleh variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya yaitu 32,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### Uji Kontribusi Variabel

Tabel 10. Hasil uji Kontribusi variabel.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized		Sig.	Kontribusi (%)	Keterangan
		Coefficients Beta	Correlation Zero-Order			
Lingkungan Kerja		0,406	0,687	0,005	27,9%	Signifikan
<i>Reward</i> (X2)	Kinerja	0,487	0,733	0,001	35,7%	Signifikan
<i>Punishment</i> (X3)	Karyawan (Y)	-0,144	- 0,301	0,215	4,4%	Tidak Signifikan

Sumber. Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang berkontribusi paling besar terhadap variabel dependen yaitu variabel *reward* (X2) yaitu



36% atau dapat dilihat dari signifikansi tekecil antara variabel independen terhadap variabel dependen, atau dapat mengalikan nilai *standardized coefficients Beta x Correlation Zero order* yaitu  $(0,487 \times 0,733) \times 100\% = 35,7\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh diantara variabel independen yaitu variabel *reward*.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, penghargaan (*reward*), dan hukuman (*punishment*) merupakan aspek penentu kinerja karyawan. Yang mana Ghifary & Faizah (2019) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan berhasil, yaitu seseorang yang memiliki keterampilan tinggi dalam pengetahuan dalam pekerjaan (keterampilan unik, kecerdasan dan metode kerja) akan berhasil dalam mengemban tugas / pekerjaan. Prestasi kerja pegawai sangat penting karena akan mencerminkan dari suatu kinerja organisasi. Dalam penelitian ini responden didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan terakhir pada jenjang SMA/ sederajat yaitu 28 karyawan dengan persentase 93,3% dan pada usia 20-25 tahun yaitu 17 karyawan dengan persentase 56,7%, hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan Rumah Makan Kurnia masih berpotensi untuk mengembangkan keahlian dan potensinya dalam bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: lingkungan kerja, *punishment*, dan *reward*.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Kartawijaya *et al.*, (2021) dan Latiep *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, faktor sosial, hukuman (*punishment*) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah-satu penentu kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting bagi pengusaha terutama bagi pemilik perusahaan jasa. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Noriנגgono, Hamid, & Ruhana, 2014). Sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kinerja bagi karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya tanpa merasa terbebani sehingga karyawan tidak berniat untuk resign. Hal ini dibuktikan oleh data lapangan yang mana masih terdapatnya karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 9 tahun di Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan sebanyak 3 karyawan dengan persentase 10%. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka karyawan akan merasa tidak tenang saat melakukan pekerjaannya dan menyebabkan kinerja karyawan menurun, karena ketenangan bekerja diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia, 2014).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fibriyani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan (*reward*) merupakan salah-satu penentu meningkatnya kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. Penghargaan (*reward*) dalam penelitian ini mencakup pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini membahas kecocokan karyawan antara skill yang dimiliki dengan bentuk pekerjaan, sehingga karyawan bisa mengukur kemampuannya dengan hal tersebut, yang kedua yaitu upah sebagai bentuk balas jasa atau penghargaan pada diri karyawan yang sudah bekerja keras yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijabatnya. Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan menetapkan gaji untuk karyawannya pada kisaran yang terendah pada Rp. 800.000 untuk jabatan beverage, waiters, cleaning service, dan gudang serta yang tertinggi dengan gaji Rp 1.500.000 pada jabatan koki dan supir. Yang mana perbedaan penetapan gaji tersebut telah disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ketiga, karyawan akan diberi kesempatan peluang promosi apabila pekerjaan dapat terselesaikan dan hasilnya dapat menguntungkan perusahaan, yang keempat pengawasan dalam penelitian ini membahas hasil dari pekerjaan itu sendiri apakah dalam pengawasan ada peningkatan atau ada penurunan dan yang terakhir dalam reward yaitu teman kerja yang mana jika dalam bekerja memiliki teman kerja yang membuat nyaman dalam bekerja maka itu merupakan suatu reward bagi karyawan itu sendiri.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Dewanto *et al.*, (2018) yang menyatakan penghargaan (*reward*) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hukuman (*punishment*) bukan merupakan salah-satu penentu meningkatnya kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. Rumah Makan Kurnia merupakan usaha dalam bidang kuliner yang menerapkan peraturan bagi karyawannya, jika ada yang melanggar peraturan tersebut maka akan di hukum sesuai dengan peraturan, dalam penelitian ini hukuman (*punishment*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan. Hal ini juga diperkuat oleh data lapangan yang mana persentase karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan paling banyak pada pegawai gudang yaitu sebanyak 6 karyawan dengan pendapatan sebesar Rp 800.000 yang dinilai tidak sebanding dengan nominal jumlah punishment yang ditetapkan oleh Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan, sehingga memiliki nilai negatif karena di Rumah Makan Kurnia tidak membedakan kesalahan kecil maupun besar, hukumannya tetap disama ratakan, oleh karena itu jika hukuman yang ada di Rumah Makan Kurnia diturunkan atau dibuat adil dengan memandang kesalahan yang dilakukan karyawan seperti halnya perihal absensi yang dibuat sama rata bak itu izin, sakit ataupun tanpa keterangan (*Alpha*) yang mana hukumannya dipotong gaji dengan jumlah yang sama, adapun jika hukuman tersebut dibuat adil atau dikurangi sesuai skala kesalahan yang dilakukan maka kinerja karyawan di Rumah makan Kurnia akan meningkat begitupun sebaliknya apabila hukuman dibuat tidak adil/ ditingkatkan maka kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia akan menurun secara terus menerus. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hukuman (*punishment*) tidak dapat mempengaruhi karyawan di Rumah Makan Kurnia.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Pratama & Sukarno, (2021) yang menyatakan hukuman (*punishment*) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah makan Kurnia Kota Pasuruan.
- b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.
- c) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.
- d) *Punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kurnia Kota Pasuruan.

### Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan penelitian mengenai penelitian ini antarlain:

Bagi perusahaan peneliti memberikan saran sebagai berikut: (a) Diharapkan Rumah Makan Kurnia lebih memperhatikan keadaan kerja dan kenyamanan bagi para karyawannya agar karyawan dapat merasa nyaman saat bekerja, (b) Diharapkan Rumah Makan Kurnia lebih memperhatikan lagi *reward* yang akan diberikan terutama kepada karyawan yang berprestasi agar sepadan dengan kerja kerasnya khususnya bagi karyawan yang selalu tepat waktu, disiplin, bekerja sesuai target serta rajin berhak mendapatkan bonus, (c) Diharapkan Rumah Makan Kurnia lebih adil lagi dalam memutuskan hukuman bagi karyawannya dan tidak membedakan posisi dan pangkat agar karyawan tidak merasa adanya ketidakadilan dalam bekerja seperti pada nominal pemotongan gaji yang kurang adil jika karyawan terlambat atau ijin, sakit, maupun alpha dengan cara memukul rata walaupun ada alasan yang mendesak, (d) Diharapkan Rumah Makan Kurnia lebih memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman selain itu juga memperhatikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi serta hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan.

## REFERENSI

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Fibriyani, V., Maulana, M. I., & Mufidah, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja mitra driver grab kota pasuruan saat pandemi. *Seminar Hasil Riset, Ciastech*, 115–124
- Dewanto, A. C., Moniharapon, S., & Mandagie, Y. (2018). Pengaruh Budaya, Sosial, Pribadi, Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado). *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1878 – 1887*, 6(2303–1174), 1878 – 1887.
- Kartawijaya, F., Sabil, S., Lestiningsih, A. S., & Widodo, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.25>
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment

Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper  
"Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Menuju Indonesia Emas 2024"  
Vol. 9 No. 1: November 2023 ISSN. 2355-261

- terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Purwanto. (2013). Evaluasi Hasil Belajar. Celeban Timur UH III Yogyakarta 55167 : Pustaka Belajar.
- Siagian. (2015). Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, 135030201111152, 1–12.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>