

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. SURYAMAS CIPTA SENTOSA SURABAYA**

Nilfa Fahrnia¹, I Ketut Surabagiarta², Evita Purnaningrum³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : nifafahrnia72@gmail.com¹ , i.ketut.surabagiarta51@gmail.com

ABSTRAK

Dewasa ini persaingan bisnis semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran SDM yang dimiliki, sehingga metode penerapan manajemen yang digunakan harus dikelola dengan baik agar karyawan yang dimiliki dapat berkontribusi secara optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. Penelitian menggunakan Kuantitatif Deskriptif, Pengambilan data menggunakan Kuisioner. Teknik pengambilan sampel adalah nonprobability sampling jenis sampling jenuh dengan jumlah 78 responden. Analisis data diolah dengan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward, dan Punishment berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap OCB dengan hasil variabel Reward $t_{hitung} = 5.739$ dengan nilai $sig=0,000$, Punishment $t_{hitung}=2.737$ dengan nilai $sig=0,008$. Kemudian secara Simultan menunjukkan variabel Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap OCB dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.610 > 3,12$) nilai sig 0,000. Koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat=52.6%, dan sisanya=47,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak pada penelitian ini.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

Today, business competition is increasingly strict, the success of an organization is determined by the role of human resources owned, so that the method of implementation of management used must be managed properly so that the employees who owned can contribute optimally. The purpose of this research is to know the influence of Reward and Punishment on Organizational Citizenship Behavior on employees of PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. This research uses descriptive quantitative, data retrieval using questionnaire. Sampling techniques are nonprobability sampling types of saturated sampling with a total of 78 respondents. Data analysis is processed with SPSS version 24 program. The results showed that the Reward variable, and Punishment were partially and significantly influential against OCB with the result of the T-count variable Reward = 5,739 with a value of $sig = 0,000$, Punishment $t\text{-count} = 2.737$ with a value of $sig = 0,008$. Then simultaneously shows the Reward variable and Punishment simultaneously affects OCB with the result $F\text{ count} > F_{tabel}$ ($41,610 > 3.12$) of Sig value 0.000. Coefficient of determination obtained the ability of free variables in explaining the bound variables = 52.6%, and the rest = 47,4% is described by other variables that are not in this research.

Keywords: Reward, Punishment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Perkembangan Dewasa ini persaingan usaha pada dunia bisnis semakin padat, intensitas yang tinggi semakin terlihat dari banyaknya perubahan lingkungan yang juga didukung dari adanya teknologi yang semakin canggih. Dari perubahan-perubahan tersebut membuat perusahaan dituntut untuk cepat dan tanggap merespon segala perubahan untuk menghadapi persaingan global, perlu disadari bahwa SDM dimasa yang akan datang harus menyesuaikan diri dan tuntutan dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi. SDM adalah aset penggerak bagi organisasi yang menjadi kunci untuk

meningkatkan perubahan-perubahan pada organisasi, keberhasilan organisasi sangat ditentukan dari peran SDM yang dimiliki (Kelana, 2009).

OCB merupakan perilaku kinerja individu yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, untuk dapat memberi daya pendorong, agar karyawan dapat berkontribusi dan memelihara kinerja mereka sesuai dengan harapan perusahaan salah satu cara yaitu melalui penerapan Reward dan Punishment (Agus, 2009).

Kedua penerapan tersebut memiliki kontribusi aktif untuk mempengaruhi kinerja antar karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya dan lebih menanamkan rasa tanggungjawab mengenai tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa, selama ini pemberian Reward belum sesuai dengan kontribusi yang sudah diberikan karyawan, kerja lembur yang dilakukan karyawan tidak masuk dalam gaji atau insentif, Sikap OCB pun perlahan akan menurun, seperti "Courtesy" adanya hubungan kerjasama, antar rekan kerja yang jika terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai, kemudian "Conscientiousness" merupakan efisiensi penggunaan waktu yang melebihi peran, kontribusi yang diberikan dengan timbal balik perusahaan tidak sesuai, sehingga masalah tersebut dapat memicu ketidakpuasan karyawan.

Selanjutnya penerapan Punishment masih berjalan secara semena-mena pada karyawan yang kurang disiplin, penerapan itu dilakukan tanpa mempertimbangan terlebih dahulu kesalahan yang terjadi. Penerapan cenderung masuk pada deskriminasi, yang selanjutnya dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Seharusnya pihak manajemen memberikan sanksi secara adil sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Punishment diberikan bukan sebagai penekanan, melainkan penerapan ini dilakukan untuk menanamkan kepada karyawan agar lebih bertanggung jawab "Civic Virtue" dengan kehidupan organisasi.

Pemberian kedua metode tersebut harus diberikan dengan layak dan adil, jika penerapan tersebut diberikan hanya berdasar rasa suka atau tidak suka, maka dampak yang dihasilkan menyebabkan sikap saling iri hati dan dengki diantara karyawan, yang akan membawa hubungan negatif selanjutnya. Dari masalah yang menggambarkan ketidakpuasan itu akan berimbas pada menurunnya kualitas kinerja karyawan (Maulana, 2016).

Hasil dari Santi, et al., (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif penghargaan terhadap OCB. Dimana temuan pada dosen dapat disebabkan dari adanya gaji dan promosi yang diterima, penerapan manajemen tersebut merupakan salah satu alasan untuk mempengaruhi perilaku OCB. Sederhananya, adanya bayaran membuat karyawan termotivasi dan menjadi baik. Kemudian penelitian dari Langgeng, Sri (2010) menunjukkan adanya pengaruh dari perilaku organisasi diantaranya mengenai kepatuhan dan loyalitas yang berpengaruh positif pada kinerja anggota kepolisian.

Dari hasil penelitian tersebut umumnya penerapan dilakukan untuk mendorong seseorang berkontribusi secara formal, perbedaannya jika pada penelitian yang akan dilakukan penulis, bahwa OCB belum tentu menggambarkan perilaku sosial yang sebenarnya dan masuk pada kategori job description di perusahaan, perilaku tersebut timbul juga bisa dikarenakan adanya dorongan dari penerapan Reward dan Punishment yang selanjutnya dapat memicu karyawan untuk menyalurkan perilaku sosial.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan dan tertarik menjalankan penelitian dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya".

Selanjutnya Rumusan Masalah yang digunakan ingin mengetahui Apakah Reward memiliki pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior, Apakah Punishment berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior dan Apakah Reward dan Punishment terdapat pengaruh dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.

TELAAH PUSTAKA

1. Landasan Teori

Reward

Reward adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan atas prestasi tertentu dengan harapan orang tersebut termotivasi dan tetap mempertahankan perilaku positif tersebut yang berupa finansial atau non finansial (Fahmi, Irham. 2016:57).

Indikator : 1) Upah, 2) Gaji, 3) Insentif, 4) Tunjangan, 5) Penghargaan Interpersonal (antarpribadi), 6) Promosi.

Punishment

Punishment adalah suatu sanksi yang diterima seseorang atas ketidakmampuannya dalam pekerjaan, cara ini dilakukan untuk mengarahkan tingkah laku seseorang agar berlaku sesuai prosedur dan aturan yang ditentukan, serta menanamkan kepada pada diri mereka untuk lebih berhati-hati dalam bertindak (Fahmi, Irham. 2016:60).

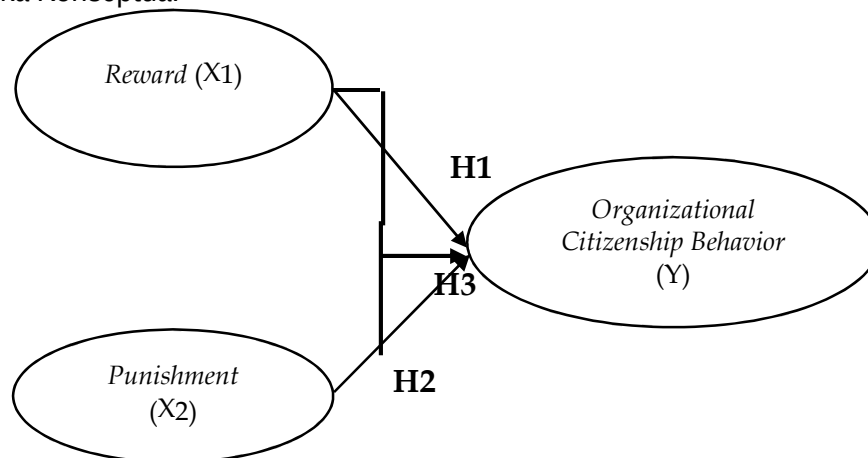
Indikator : 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, 2) Adanya kesalahan yang sama, 3) Hukuman diberikan dengan jelas, 4) Hukuman diberikan jika terbukti adanya penyimpangan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah tugas ekstra individu yang melebihi tuntutan peran diperusahaan yang secara tidak langsung dapat menguntungkan perusahaan, dampak yang dihasilkan kinerja karyawan dapat lebih efektif dan efisien (Titisari, 2014:3).

Indikator: 1) Altruism (Kepedulian), 2) Conscientiousness (Ketelitian), 3) Courtesy (Sopan Santun), 4) Civic Virtue (Bijaksana), 5) Sportmanship (Sikap Sportif).

2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya, Pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling jenis Sampling Jenuh, dengan jumlah 78 responden. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif. Analisis data yang digunakan teknik Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi linier berganda, dan Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

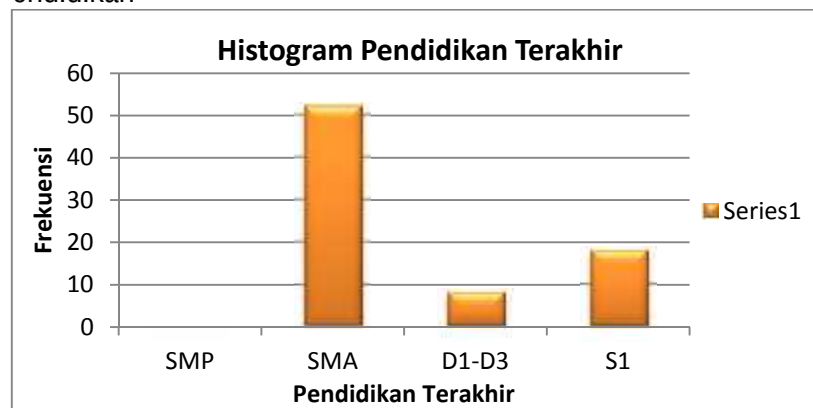
a) Berdasar Jenis Kelamin



Gambar 2 Data Histogram berdasar Jenis Kelamin

Hasil menunjukkan jenis kelamin laki-laki =52 atau 66,7%, dan perempuan=26 atau 33,3 %. Artinya dominan karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa jenis kelaminnya adalah Laki-laki = 52 atau 66,7%.

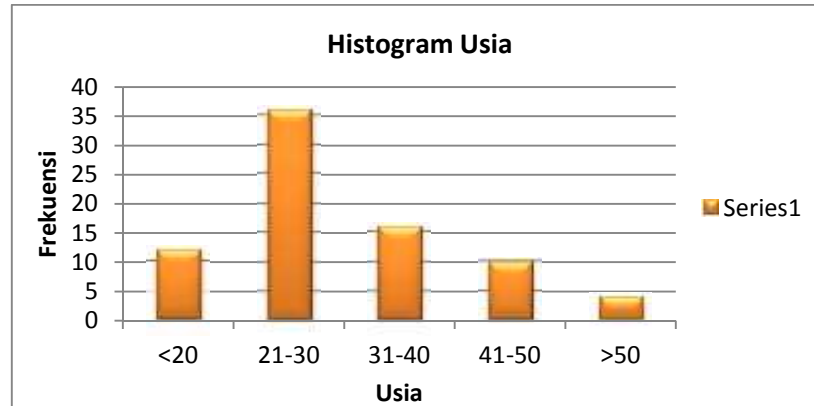
b) Berdasar Pendidikan



Gambar 3 Data Histogram berdasar Pendidikan

Hasil menunjukkan pendidikan terakhir SMP=0 atau 0%, SMA=52 atau 66,2%, D1-D3=8 atau 10,3%, S1=18 atau 23,1%. Artinya dominan karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya pendidikan terakhir adalah SMA=52 atau 66,7%.

c) Berdasar Usia



Gambar 4 Data Histogram berdasar Usia.

Hasil menunjukkan usia <2=12 atau 15,4%, 21-30=36 atau 46,2%, 31-40=16 atau 20,5%, 41-50=10 atau 12,8%, dan >50=4 atau 5,1%. Artinya dominan karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya usia adalah 21-30= 36 atau 46,2%

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Nilai Sig.	Keterangan
Reward (X1)	X1.1_1	,684**	0,220	,000	Valid
	X1.1_2	,363**		,001	Valid
	X1.2_1	,561**		,000	Valid
	X1.2_2	,544**		,000	Valid
	X1.3_1	,602**		,000	Valid
	X1.3_2	,561**		,000	Valid
	X1.4_1	,561**		,000	Valid
	X1.4_2	,730**		,000	Valid
	X1.5_1	,648**		,000	Valid
	X1.5_2	,415**		,000	Valid
	X1.6_1	,887**		,000	Valid
	X1.6_2	,713**		,000	Valid
Punishment (X2)	X2.1_1	,588**	0,220	,000	Valid
	X2.1_2	,809**		,000	Valid
	X2.2_1	,635**		,000	Valid
	X2.2_2	,755**		,000	Valid
	X2.3_1	,499**		,000	Valid
	X2.3_2	,819**		,000	Valid
	X2.4_1	,479**		,000	Valid
	X2.4_2	,392**		,000	Valid

Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1.1_1	,925**	0,220	,000	Valid
	Y1.1_2	,897**		,000	Valid
	Y1.2_1	,894**		,000	Valid
	Y1.2_2	,923**		,000	Valid
	Y1.3_1	,910**		,000	Valid
	Y1.3_2	,922**		,000	Valid
	Y1.4_1	,837**		,000	Valid
	Y1.4_2	,926**		,000	Valid
	Y1.5_1	,902**		,000	Valid
	Y1.5_2	,936**		,000	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Uji Validitas (2020)

Nilai kritis (rtabel) dari 78 responden maka $df = n - 2$ atau $78 - 2 = 76$, diperoleh 0,220 dengan alpha 5%, hasilnya adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka Variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan OCB (Y) untuk uji validitas dinyatakan valid karena setiap pernyataan nilai $sig < 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai Kritis	Keterangan
Reward (X1)	.752	0,6	Reliabel
Punishment (X2)	.753	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	.792	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 24, Uji Reliabilitas (2020)

Hasil dari uji reliabilitas dari Cronbach's Alpha $> 0,6$. Maka setiap item pernyataan variabel Reward (X1), Punishment (X2), dan OCB (Y) artinya reliabel dan dapat dipercaya sebagai penelitian.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	78
Test Statistic	0.94
Asymp. Sig. (2-tailed)	.084 ^c

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Uji Normalitas (2020)

Uji dilakukan untuk menguji nilai residual error, Nilai Asymp.sig (2-tailed) = 0,084 $\geq$ 0,05, artinya data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas dengan menggunakan unstandardized residual.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 3 Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Reward (X1)	.694	1.440
Punishment (X2)	.694	1.440

Sumber : Data diolah SPSS 24, Uji Multikolonieritas (2020)

Nilai tolerance variabel (X1) dan (X2) = 0.694 ($0.694 > 0,10$), untuk nilai VIF variabel (X1) dan (X2) = $1.440 < 10.00$ artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas.

c. Uji Autokorelasi

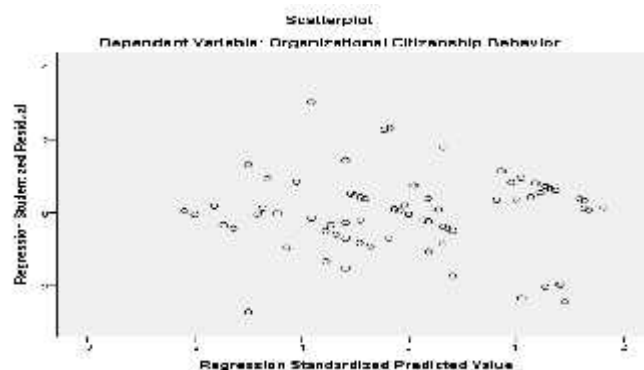
Tabel 4 Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,111

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Uji Autokorelasi

Nilai dw= 2,111, dari 78 responden didapatkan nilai tabel dw dengan nilai signifikan 5% = 1685. Hasil yang didapat $2,111 > 2.315$, artinya tidak terjadi Autokorelasi positif atau negatif.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji tersebut titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu, titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 (pada sumbu Y) artinya tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-6.497	5.176

Reward (X1)	.685	.119
Punishment (X2)	.454	.166

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Analisis Regresi (2020)

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -6.497 + 0.685 X_1 + 0.454 X_2$$

Keterangan :

Y= Organizational Citizenship Behavior

X1 = Reward

X2 = Punishment

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = -6.497 artinya jika ada perubahan variabel reward dan punishment (nilai X1 dan X2 maka nilai Y=0) maka OCB (Y) karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya menurun sebesar -6.497.
- Nilai koefisien regresi Reward = 0.685, Apabila variabel reward (X1) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan dugaan variabel Punishment (X2) dan konstanta (a) = 0 (nol). Maka semakin tinggi reward yang diberikan karyawan akan menyebabkan meningkatnya perilaku OCB (Y) sebesar 0.685.
- Nilai koefisien regresi Punishment = 0.454, Apabila variabel punishment (X2) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan dugaan variabel Reward (X1) dan konstanta (a) = 0 (nol). Maka semakin tinggi Punishment yang diberikan karyawan akan menyebabkan meningkatnya perilaku OCB (Y) sebesar 0.454.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Koefisien Determinasi		
	R	R Square
Model	.725 ^a	.526

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Analisis Regresi (2020)

Nilai koefisien determinan sebesar = 0,526. Maka variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) memiliki dampak cukup besar pada OCB (Y) = 52,6%. Kemudian sisanya = 47,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

4) Pengujian Hipotesis

(1) Uji t

Uji t dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 24, sebagai berikut :

Tabel 7 Uji t		
Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	-1.255	.213
Reward(X1)	5.739	.000
Punishment (X2)	2.737	.008

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Uji t (2020)

Didapatkan ttabel dari 78 responden di peroleh dari $df = n - k = 78 - 3 = 75$ (1.992) Dalam tabel diatas diketahui bahwa :

1. Variabel Reward (X1), nilai thitung $> ttabel$ ($5.739 > 1.992$) atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0,05$) artinya variabel Reward (X1) memiliki hasil signifikan terhadap variabel OCB (Y) pada karyawan PT. Suryamas Cipta sentosa Surabaya, maka $H_1 = H_0$ ditolak , H_a diterima.
2. Variabel Punishment (X2), nilai thitung $> ttabel$ ($2.737 > 1.992$) atau $sig < \alpha$ ($0.008 < 0,05$) artinya variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB (Y) pada karyawan PT. Suryamas Cipta sentosa Surabaya, maka $H_2 = H_0$ ditolak H_a diterima.

(2) Uji F

Uji f yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8 Uji F		
	F	Sig.
Regression	41.610	.000 ^b

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Uji f (2020)

Didapatkan ftabel a $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($78 - 3 = 75$) adalah 3,12 Nilai fhitung $> ftabel$ ($41.610 > 3,12$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka $H_3 = H_0$ ditolak dan H_a diterima artinya variabel Reward dan punishment memiliki pengaruh secara simultan terhadap OCB pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.

Pembahasan

1. Hipotesis 1

Hasil analisis variabel Reward (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel Organizational Citizenship Behavior (Y). Bahwa jika Reward diberikan dengan baik maka perilaku OCB pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya akan terjadi peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Santi, et al., (2018). Yang menemukan adanya pengaruh penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada dosen FKIP Universitas Halu Uleo.

2. Hipotesis 2

Hasil analisis variabel Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (OCB) (Y). bahwa jika Punishment diberikan dengan baik maka perilaku OCB pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya akan terjadi kenaikan. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Saputra, Dicky. et al. (2017), membahas dari adanya Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat.

3. Hipotesis 3

Hasil analisis variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y). Bahwa jika sistem Reward dan Punishment diterapkan secara tepat dan bijak maka yang didapatkan bukanlah efek negatif, melainkan efek positif yang berupa peningkatan kinerja karyawan yang berupa perilaku OCB. Hasil tersebut sesuai dengan

penelitian dari Fidiyanto, Dika. et al., (2018) yang membahas mengenai adanya pengaruh OCB dan Kompensasi terhadap pengaruh positif dan signifikan pada kinerja.

IMPLIKASI

Berdasarkan pada hasil penelitian diatas, ditemukan jika Reward dan Punishment sangat diperlukan dalam suatu perusahaan , karena keduanya termasuk metode untuk meningkatkan adanya perilaku OCB. Reward merupakan apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas prestasi yang sudah dicapai, adanya sistem tersebut maka karyawan diharapkan dapat lebih termotivasi lagi dan karyawan tetap mempertahankan kinerja terbaik mereka, kemudian Punishment adalah cara yang dilakukan untuk mengatur tingkah laku karyawan agar berlaku sesuai prosedur dan aturan yang berlaku, dan menanamkan pada diri karyawan agar memiliki perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab akan kehidupan organisasi.

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberi berbagai informasi mengenai permasalahan MSDM lainnya bagi perusahaan retail di Surabaya, khususnya juga bagi pemilik perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan yaitu:

1. Variabel Reward (X1), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.739 > 1.992$) atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0,05$) artinya variabel Reward (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel (OCB) (Y) pada karyawan PT. Suryamas Cipta sentosa Surabaya, maka $H_1 = H_0$ ditolak H_a diterima. Jadi jika Reward (Penghargaan) dijalankan secara baik maka perilaku OCB pada karyawan juga akan terjadi peningkatan.
2. Variabel Punishment (X2), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.737 > 1.992$) atau $sig < \alpha$ ($0.008 < 0,05$) artinya variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel (OCB) (Y) pada karyawan PT. Suryamas Cipta sentosa Surabaya, maka $H_2 = H_0$ ditolak, H_a diterima. Jadi, sistem Punishment yang diterapkan perusahaan secara tepat dan bijak maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan yang berupa OCB
3. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41.610 > 3,12$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka $H_3 = H_0$ ditolak, H_a diterima artinya variabel Reward dan punishment terhadap OCB pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. Jadi, semakin tepat dan bijak metode diterapkan maka kemungkinan efektivitas dan efisien dari kinerja karyawan mengenai perilaku OCB juga akan meningkat sehingga dampak yang dihasilkan bukanlah efek negatif melainkan dampak positif yang dapat menguntungkan perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya mengambil populasi sampel dengan jumlah 78 responden dikarenakan terbatasnya karyawan yang ada di PT. Suryamas Cipta Sentosa dan ini merupakan perusahaan cabang yang ada di Surabaya.

DAFTAR RUJUKAN

Fidiyanto, Dika. Dkk. (2018). Analisis Pengaruh OCB dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Hop Lun Indonesia Kab. Semarang). Universitas Pandanaran Semarang.

- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen SDM Konsep & Kinerja (I). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghazali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kelana, L. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB. *Sinergi*, II (1), 59-75.
- Langgeng, Sri. (2010). Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Ekonomi-Bisnis*. Vol. 01. No. 02. Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Maulana, Rendra et al. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.39. No.1.
- Santi, et al (2018). Pengaruh Reward dan Kontrak Psikologis Terhadap OCB Dosen FKIP Universitas Halu Uleo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol 4, No. 4.
- Saputra, D. et al. (2017). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. 8.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). Peranan OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.