

**PENGARUH BEBAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI PERSONALIA PT. KERTA RAJASA RAYA
SIDOARJO**

Tiara Salsabilah¹

Ida Aju Brahmasari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: tiarasalsa0402@gmail.com, brahmasari@untag-sby-ac.id

ABSTRACT

This research aims to prove and analyze the influence of workload, rewards and punishment on the performance of personnel division employees PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. By optimizing these three variables, it is hoped that the performance of employees PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo could increase. This research uses quantitative data. The number of samples used in this research were all employees of the personnel division of PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo with a population of 63 respondents. The data analysis data technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research prove and analyze that the workload variable has a significant effect on employee performance and the punishment variabel has a significant effect on employee performance, while rewards have no significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Reward dan Punishment

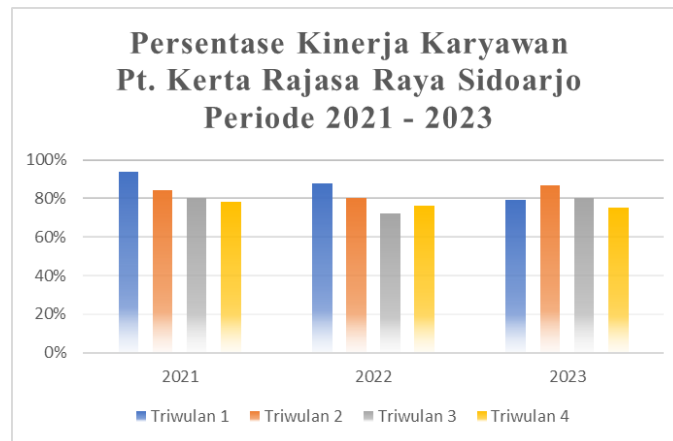
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. Dengan mengoptimalkan ketiga variabel tersebut diharapkan kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya bisa meningkat. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini semua karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo dengan populasi 63 responden. Teknik data analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan dan menganalisis bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Reward and Punishment

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusia yang di dalamnya termasuk kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset perusahaan karena berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh hasil kerja karyawan. Beberapa faktor pengaruh peningkatan kinerja karyawan adalah beban kerja, *reward* dan *punishment*.



Gambar 1. Bagian SDM Divisi Personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo

Dari informasi yang diberikan oleh bagian SDM Divisi Personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo, diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja pegawai dapat disimpulkan masih belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016: 67). Menurut Setyawan & Kuswati (2014 : 105) yang menyatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Kadarisman, (2012 : 122) yang menyatakan reward adalah suatu bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:130) yang menyatakan bahwa hukuman atau (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan penjelasan di atas, ditemukan fenomena bahwa kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo masih belum optimal dan juga adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu sehingga penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk

meneliti, menguji ulang dan mengembangkan dari penelitian terdahulu terkait dengan variabel-variabel yang akan penulis teliti.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo?
2. Apakah reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya di Sidoarjo?
3. Apakah punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo?
4. Apakah beban kerja, reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis signifikansi pengaruh :

1. Beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
2. *Reward* terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
3. *Punishment* terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
4. Beban kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya tujuan maka salah satunya perusahaan memerlukan adanya manajemen sumber daya manusia untuk merancang dan mengoperasikan tenaga kerja guna mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Rivai (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Beban Kerja

Menurut Setyawan & Kuswati (2014 : 105) yang menyatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesoemowidjojo (2017:33) sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai.

Reward

Reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” (Kadarisman, 2012: 122).

Menurut Handoko (2013:66) *Reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Indikator *reward* menurut Mahmudi (2013:187), ada 4 indikator *reward* sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karier
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Punishment

Hukuman atau (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013: 130).

Sedangkan menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Ada beberapa indikator punishment menurut Rivai (2014:450) yaitu:

1. Hukuman Ringan
2. Hukuman Sedang
3. Hukuman Berat

Kinerja

Menurut Hasibuan (2014:154) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016: 67).

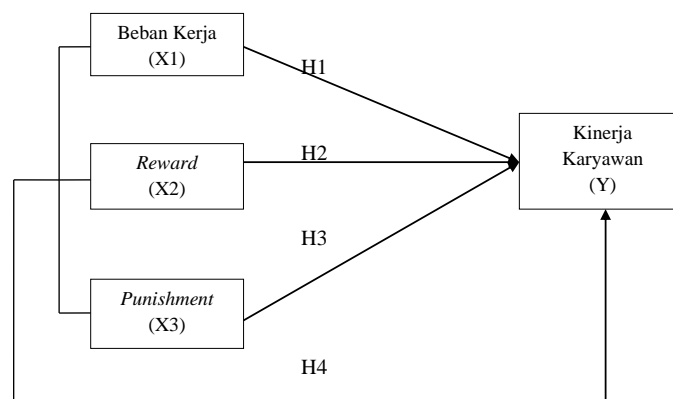
Menurut (Busro, 2018: 96) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual Penelitian

Didalam peneliatian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti. Keempat variabel tersebut di klarifikasi menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas (*independent variable*) X dan variabel terikat (*dependent variable*) Z. Variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Beban Kerja (X_1), 2) Reward (X_2), 3) Punishment (X_3), Kinerja (Y). Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.

Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
2. H2 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
3. H3 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
4. H4 : Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif, yang bertujuan untuk memeriksa sebab – akibat dan menentukan hubungan variabel – variabel yang diteliti. Populasi yang akan di teiliti adalah seluruh divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo sebanyak 63 orang. Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan hasil nilai yang diukur menggunakan skala *likert*. Data dikumpulkan dari reponden menggunakan penyebaran kuesioner kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan program statistik SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki ditribusi yang normal. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan tabel *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig. > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64425539
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp. Sign*, sebesar 2,00, karena *Asymp. Sign*, lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pedoman model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF dari angka 10 ($VIF \leq 10$).

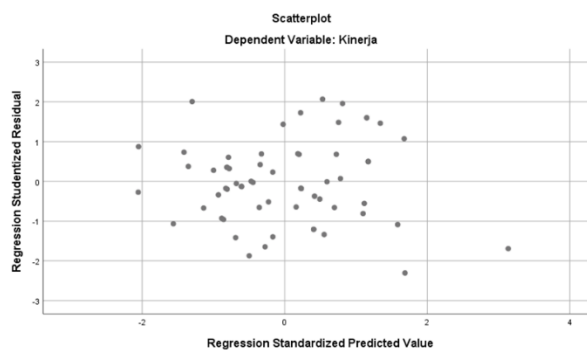
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,955	1,048
Reward (X2)	0,796	1,257
Punishment (X3)	0,829	1,206

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas ditunjukkan bahwa variabel (X1) memiliki *Tolerance* 0,955 dengan VIF 1,048. Pada penelitian ini variabel (X2) memiliki *Tolerance* 0,796 dengan VIF 1,257. Pada penelitian ini variabel (X3) memiliki *Tolerance* 0,829 dengan VIF 1,206. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat dalam ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 25.



Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Garbar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Redresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer SPSS 25, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,310	5,900		1,069	,289
	Beban Kerja (X1)	,837	,131	,590	6,397	,000
	Reward (X2)	,119	,062	,193	1,908	,061
	Punishment (X3)	,293	,129	,225	2,274	,027

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2023)

Model persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 6,310 + 0,837 X1 + 0,119 X2 + 0,293 X3$$

1. Nilai konstanta pada Variabel Y menunjukkan angka 6,310, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja (Y). Apabila Beban Kerja (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 6,310
2. Nilai regresi Beban Kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0,837, yang berarti bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Beban Kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,837. Dengan demikian asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi *Reward* (X2) menunjukkan angka sebesar 0,119, yang berarti bahwa *reward* (X2), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel *reward* (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,119. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi *Punishment* (X3) menunjukkan angka sebesar 0,293 yang berarti *punishment* (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel *punishment* (X3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,293. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,522	,497	3,73576

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Reward (X2), Punishment (X3)

Sumber: Data diolah (2023)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Dengan variabel bebas beban kerja (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) hasil dari perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai *R Square* = 0,522 yang berarti bahwa sebesar 52,2%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Uji T (Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6,310	5,900		1,069	,289
	Beban Kerja	,837	,131	,590	6,397	,000
	Reward	,119	,062	,193	1,908	,061
	Punishment	,293	,129	,225	2,274	,027

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2023)

- Uji t (parsial) pada variabel beban kerja (X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,397 >$ nilai t tabel $1,998$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% dan H_1 diterima, sehingga kesimpulannya adalah variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji t (parsial) pada variabel *reward* (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,061 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,908 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% dan H_1 ditolak sehingga kesimpulannya adalah variabel *reward* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Uji t (parsial) pada variabel *punishment* (X3)
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,274 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dan H_1 diterima, sehingga kesimpulannya adalah variabel *punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari beban kerja (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	897,492	3	299,164	21,436	,000 ^b
	Residual	823,397	59	13,956		
	Total	1720,889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Reward (X2), Punishment (X3)

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikan adalah $0,000$ berarti $< 0,05$ dan F hitung $21,436 > F \text{ tabel } 2,75$ Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung $6,397 > t \text{ tabel } 1,998$, dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel beban kerja adalah positif yang hasilnya lebih dari nilai t tabel dan kurang dari nilai signifikansi. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Setyawan & Kuswati (2014 : 105) yang menyatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky, K. R. Rolos, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis variabel *reward* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung (1,908) < t tabel 1,998, dan besarnya nilai signifikansi 0,061 > 0,05 yang dapat disimpulkan variabel *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel *reward* adalah positif yang hasilnya lebih kecil dari nilai t tabel dan lebih dari nilai signifikansi. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Kadarisman, (2012 : 122) yang menyatakan *reward* adalah suatu bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Hasil dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing (2017), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Menunjukkan bahwa hasil variabel *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis variabel *punishment* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung (2,274) > t tabel 1,998, dan besarnya nilai signifikansi 0,027 > 0,05 yang dapat disimpulkan variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel *punishment* adalah positif yang hasilnya lebih besar dari nilai t tabel dan kurang dari nilai signifikansi. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori milik Mangkunegara (2013:130) yang menyatakan bahwa hukuman atau (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hasil dalam penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Septian Dymastara (2020), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.” Yang menunjukkan hasil bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel beban kerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sign, dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari beban kerja (X1), *reward* (X1) dan *punishment* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi personalia PT. Kerta

Rajasa Raya Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “beban kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS Versi 25 diperoleh nilai $R^2 = 0,522$ yang berarti bahwa sebesar 52,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3). Sedangkan sisanya 47,8%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori beban kerja yang dikemukakan oleh Setyawan & Kuswati (2014 : 105). Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky, K. R. Rolos, dkk (2018).
2. *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori *reward* yang dikemukakan Mangkunegara (2013:130). Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak, Adolfin, Yantje Uhing (2017).
3. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori *punishment* yang dikemukakan oleh Fahmi (2017 : 68). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Septian Dymastara (2020).
4. Beban kerja, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak berlebihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan agar karyawan menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Diharapkan PT. Kerta Rajasa Raya untuk melakukan pendekatan yang berbeda dalam hal memberikan *reward* kepada karyawan divisi personalia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan.

3. Diharapkan dengan adanya *punishment* yang diberikan perusahaan dapat mendukung ketertiban dan keberlangsungan kinerja karyawan menjadi lebih baik kedepannya. Dengan begitu dapat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Yogyakarta: CV. Penerbit : Qiara Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Eko Septian Dymastara. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*. *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*. 1 (2) : 160-167.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Jeky, K. R. Rolos, Sofia, A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (4).
- Kadarisman, M. (2012), '*Manajemen Kompensasi*', Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Koesomowidjojo .M., Suci .R., (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Raymond Suak, Adolfina, antje Uhing., (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. *Jurnal EMBA*, 5 (2), Hal 1050 – 1059.
- Rivai, Veithzal. dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2014). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109.