

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP BEBAN KERJA
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABATU**

SKRIPSI

OLEH

ELFIRA AGUSTINA (21110207)

SRI WAHYU MELATI (21110259)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF REWARDS AND PUNISHMENTS ON WORKLOAD AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABATU

Elfira Agustina¹ and Sri Wahyu Melati²

S1 Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi

¹ajhaelfira@gmail.com

²Melatisriwahyu2@gmail.com

STIE Bina Karya Tebing Tinggi S1 Management Study Program

Supervisor I

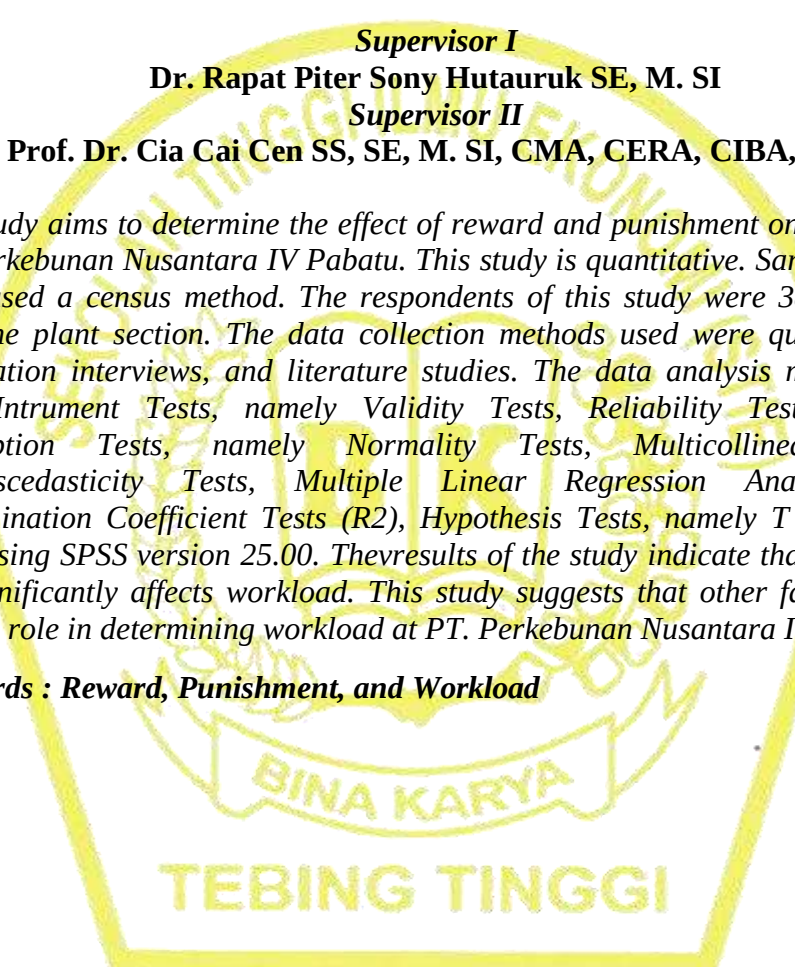
Dr. Rapat Piter Sony Hutauruk SE, M. SI

Supervisor II

Prof. Dr. Cia Cai Cen SS, SE, M. SI, CMA, CERA, CIBA,CBV

This study aims to determine the effect of reward and punishment on workload at PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu. This study is quantitative. Sampling in this study used a census method. The respondents of this study were 38 respondent from the plant section. The data collection methods used were questionnaires, observation interviews, and literature studies. The data analysis methods used were Intrument Tests, namely Validity Tests, Reliability Tests, Classical Assumption Tests, namely Normality Tests, Multicollinearity Tests, Heteroscedasticity Tests, Multiple Linear Regression Analysis Tests, Determination Coefficient Tests (R²), Hypothesis Tests, namely T Tests and F Tests using SPSS version 25.00. Thevresults of the study indicate that rewards do not significantly affects workload. This study suggests that other factors play a greater role in determining workload at PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

Keywords : Reward, Punishment, and Workload



ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP BEBAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABATU

Elfira Agustina¹ and Sri Wahyu Melati²

S1 Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi

¹ajhaelfira@gmail.com

²melatisriwahyu2@gmail.com

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Prodi S1 Manajemen

Dosen Pembimbing I

Dr. Rapat Piter Sony Hutaeruk SE, M. SI

Dosen Pembimbing II

Prof. Dr. Cia Cai Cen SS,SE,M.SI, CMA, CERA, CIBA,CBV

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap beban kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Responden penelitian ini sebanyak 38 responden bagian tanaman. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara observasi, studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis yaitu Uji T dan Uji F dengan menggunakan SPSS versi 25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor – faktor lain lebih berperan dalam menentukan beban kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* dan Beban Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk menjaga produktivitas dan kinerja yang optimal, perusahaan perlu menerapkan kebijakan manajemen SDM yang tepat. Di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu beban kerja karyawan sering kali meningkat seiring dengan kebutuhan operasional dan target produksi. Beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan berujung pada penurunan produktivitas. (Mahmudi, 2019)

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan mampu mendorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pada pesaing. Sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat. Dan adanya persaingan perusahaan maka dapat mewujudkan dengan cara dan hasil yang lebih baik. Organisasi merupakan lembaga yang digerakan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kinerja yang sesuai dengan harapan akan menghasilkan yang lebih baik dan kesuksesan organisasi tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan, faktor yang paling penting adalah faktor manusia karena semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi tersebut namun perkembangan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat mendorongnya semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam *sector industry*, mengingat pentingnya

sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan di perlukan untuk memicu kepuasan kerja karyawan. Selain itu untuk membentuk SDM yang terampil dan berperilaku yang baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV (Pabatu), sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan, memiliki kebutuhan operasional yang tinggi. Karyawan di perusahaan ini dihadapkan pada target produksi yang menantang, yang sering kali berkontribusi pada peningkatan beban kerja. Di sisi lain, sistem *Reward* dan *punishment* yang diterapkan perusahaan menjadi salah satu instrumen untuk mengatur kinerja dan perilaku karyawan. Namun, implementasi sistem ini sering kali menghadapi kendala, seperti ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian *Reward* yang dianggap tidak adil atau hukuman yang dinilai terlalu memberatkan pegawai.

Beban kerja yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan pemberian *Reward* yang memadai, dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, penerapan *Reward* yang tepat dapat membantu meringankan persepsi karyawan terhadap beban kerja, sehingga mereka tetap merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, hukuman yang tidak sesuai justru dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan, menambah beban kerja, dan menurunkan kepuasan kerja. Untuk mengetahui tingkat beban kerja yang diterima karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu, maka disajikan data tabel pra-survei dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Beban Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara
IV Pabatu

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah perusahaan menyediakan pelatihan atau sumber daya tambahan untuk membantu karyawan mencapai target mereka tanpa merasa terbebani	3	15%	17	85%
2	Apakah perusahaan memiliki kebijakan atau program untuk mencegah dan mengatasi masalah yang terkait dengan beban kerja yang berlebihan	2	10%	18	90%
3	Apakah perusahaan menyediakan cukup waktu bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka	4	20%	16	80%
	Rata-Rata	3	15%	17	85%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra survei Beban Kerja pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju dikarenakan karyawan tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari perusahaan untuk mencapai target mereka. Meskipun pelatihan disediakan pelatihan tersebut tidak relevan dengan pekerjaan mereka atau tidak cukup komprehensif untuk membantu mereka mencapai target, beban kerja yang diberikan mungkin masih terlalu tinggi dan tidak realistis sehingga dukungan tambahan menjadi tidak cukup bagi mereka seerta pekerjaan yang diberikan melebihi waktu yang disediakan, sehingga ereka harus lembur untuk menyelesaikan tugas yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan mereka. Perusahaan tidak memiliki sistem

perencanaan yang efektif untuk mengalokasikan waktu secara tepat, akibatnya karyawan seringkali menghadapi tengat waktu yang ketat dan tidak realistis.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa beban kerja yang ditanggung karyawan adalah sangat berat. Karyawan merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan waktu yang kurang cukup dan kurang efektif untuk dikerjakan.

Penelitian tentang pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap beban kerja dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sejauh mana hubungan antara variabel ketiga ini mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produksi. (Mahmudi, 2019)

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap beban kerja, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Pabatu. Perusahaan harus berupaya agar karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik serta mampu memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materil maupun non materil. Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yakni memberikan *Reward* dan *punishment*. (Mahmudi, 2019)

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, dibawah ini dilakukan pra survey *Reward* kepada 20 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey *Reward* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah gaji dan bonus yang diterima karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan	5	25%	15	75%
2	Apakah tunjangan yang diberikan perusahaan mencukupi kebutuhan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima	3	15%	17	85%
3	Apakah perusahaan memberi peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi sebagai pengembangan karir	2	10%	18	90%
	Rata-rata	3	15%	17	85%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey *reward* , Sebagian besar responden memilih tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa Karyawan merasa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak kompetitif dibandingkan dengan gaji di perusahaan lain, mereka merasa perusahaan tidak menghargai kontribusi dan keahlian mereka. Meskipun gaji mungkin sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tetapi beban kerja yang diberikan jauh melebihi ekspektasi promosi di perusahaan didasarkan pada *Favoritisme* atau hubungan pribadi bukan pada kinerja dan kemampuan. Karyawan melihat orang-orang tertentu diprioritaskan, meskipun

kandidat lain yang lebih berkualitas. Kriteria promosi tidak adil, kriteria tersebut mungkin menguntungkan sebagian kelompok atau mengabaikan aspek penting dari kinerja karyawan.

(Soleha, 2021), menyatakan *Reward* adalah sarana pembelajaran yang digunakan untuk mendidik melalui cara-cara yang menyenangkan seperti memberi penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas usaha, kinerja, atau pencapaian yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil kuisioner pra survey *Reward* pada tabel 1.2 diatas yang diberikan kepada 20 karyawan bahwa *Reward* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja. yang menunjukkan bahwa *Reward* di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu masuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya penerimaan gaji yang kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan para pegawai sehingga menurunnya semangat bekerja, tunjangan yang diberikan membuat pegawai dinilai tidak adanya ketidakpuasan juga perusahaan kurang memberikan kepercayaan pada para pegawai untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sehingga pegawai merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya.

Faktor yang menjadi masalah selain *Reward* yaitu *punishment* yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey *Punishment* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah dengan adanya <i>punishment</i> akan membuat karyawan tetap mematuhi peraturan dengan beban kerja yang diberikan	6	30%	14	70%
2	Apakah tingkat hukuman yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan menjadi lebih disiplin	5	25%	15	75%
	Rata-rata	6	30%	14	70%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel 1.3 hasil pra survei *Punishment*, menunjukkan bahwa Karyawan merasa bahwa *punishment* semata-mata tidak cukup untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, terutama ketika beban kerja sudah ketat. Mereka berpendapat bahwa pendekatan yang lebih efektif dalam mengatasi akar masalah pelanggaran peraturan. Karyawan merasa bahwa hukuman yang diberikan tidak efektif dalam meningkatkan kedisiplinan. Mereka berpendapat bahwa hukuman hanya memberikan efek jangka pendek dan tidak mengubah perilaku jangka panjang.

(Fahmi 2017), menyatakan *Punishment* adalah bentuk hukuman atau sanksi yang diterima karyawan karena ketidakmampuannya dalam menjalankan pekerjaan sesuai yang diperintahkan ini menjadi konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang karena melakukan kesalahan atau melanggar aturan.

Berdasarkan hasil Tabel 1.3 karyawan merasa bahwa *punishment* di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu adalah cukup efektif dalam mengurangi perilaku

karyawan yang tidak diinginkan. Skor rata-rata ini juga menunjukkan bahwa responden merasa *punishment* adalah adil dan konsisten karena hukuman yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan tidak bersifat diskriminatif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, sesuai dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu, yang diketahui beberapa variabel yang diduga bermasalah maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Beban Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu ?
3. Apakah *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

D. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sekaligus wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia tentang *Reward* dan *punishment*.

2. Bagi STIE Bina Karya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi terkait pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap beban kerja karyawan

3. Bagi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran untuk menekan tingginya *Reward* pada perusahaan. Dan penelitian ini juga membantu perusahaan memahami kinerja karyawan agar perusahaan mengembangkan dan menunjukkan komitmen pada karyawan terhadap inovasi, produktivitas dan kualitas yang lebih baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Pada tinjauan pustaka ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai *Reward* , *Punishment*, beban kerja karyawan. Sehingga, dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian dan Variabel yang diteliti	Alat Analisis Hasil Penelitian
1.	Hendri Kurniawan, Moh Mukeri Warso, Azis Fathoni (2016) Jurnal Universitas Pandanaran	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , beban kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Andalan Arthalestari Semarang X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> X3 : Beban Kerja X4 : Pelatihan Y : Produktivitas kerja karyawan	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Untuk mendeskripsikan pengaruh <i>Reward Punishment</i> dan beban kerja karyawan pada PT. Andalan Arthalestari Semarang

2.	Rahmat Okta Riansyah (2021) Universitas Islam Riau	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan dan <i>Punishment</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sabda Maju Bersama. Besarnya nilai <i>R square</i> pada Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> sebesar 68%
3.	Ading Sumarto, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih. (2017) Jurnal Universitas Pamulang	Pengaruh <i>Reward</i> (penghargaan), <i>Punishment</i> (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta. X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> X3 : Kepuasan Kerja Y : kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian ini <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.
4.	Srimuda, Agusten	Pengaruh Beban Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Analisis regresi linier berganda

	(2021)	terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang	
	Jurnal Universitas tridinanti palembang	X1 : Beban Kerja X2 : <i>Reward</i> X3 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerjs, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan
5.	Moch Adam Fahmiansyah1, Achmad Daengs GS, Bambang Karnain, Sugiharto, Rina Dewi (2023)	Pengaruh Beban Kerja, <i>Reward Dan Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik	Analisis Korelasi linier dengan aplikasi pengolahan data SPSS 19
	Jurnal mahasiswa manajemen dan akuntansi	X1 : Beban Kerja X2 : <i>Reward</i> X3 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh parsial.

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan (Simamora, 2015), manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari lima fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Simamora, berpendapat bahwa manajemen adalah seni dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien.

(Sinambela, 2016) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang mengutamakan produktivitas dan inovasi dalam organisasi, serta memperhatikan kebutuhan pelanggan sebagai kunci keberhasilan jangka panjang organisasi.

Sementara itu, (Terry, 2016) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dari upaya-upaya anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kesimpulan dari pengertian manajemen menurut tiga ahli di atas adalah bahwa manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Berdasarkan (Terry, 2016) fungsi manajemen adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Secara umum, terdapat lima fungsi manajemen yang diuraikan oleh para ahli, yaitu:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan langkah pertama dalam manajemen yang melibatkan penetapan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perencanaan, manajer mengidentifikasi apa yang perlu dicapai, bagaimana mencapainya, serta sumber daya apa yang dibutuhkan. Proses ini membantu organisasi untuk memiliki arah dan fokus yang jelas.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian melibatkan penataan dan penyusunan sumber daya (baik manusia, keuangan, maupun fisik) yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer mengorganisir tugas dan menentukan siapa yang bertanggung jawab atas apa, serta bagaimana tugas-tugas tersebut akan dikelola secara efisien.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah proses memberikan arahan dan memotivasi anggota tim untuk melaksanakan tugas yang telah direncanakan. Fungsi ini melibatkan komunikasi, kepemimpinan, serta pemberian dukungan dan motivasi kepada individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan semangat dan dedikasi tinggi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah proses memonitor dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau masalah, manajer melakukan tindakan koreksi agar tujuan organisasi tetap tercapai. Pengendalian memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

5) Koordinasi (*Coordinating*)

Fungsi koordinasi adalah proses menyatukan berbagai bagian dan sumber daya dalam organisasi untuk bekerja secara bersama-sama. Manajer bertugas untuk memastikan bahwa setiap bagian organisasi bekerja sesuai dengan tujuan yang lebih besar dan tidak ada yang bertentangan atau terabaikan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

(Simamora, 2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa *“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end*

that individual, organizational and societal objectives are accomplished”.

(Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat). Ini juga sejalan dengan penelitian (Cen C C, 2022), sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia akan mendapatkan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

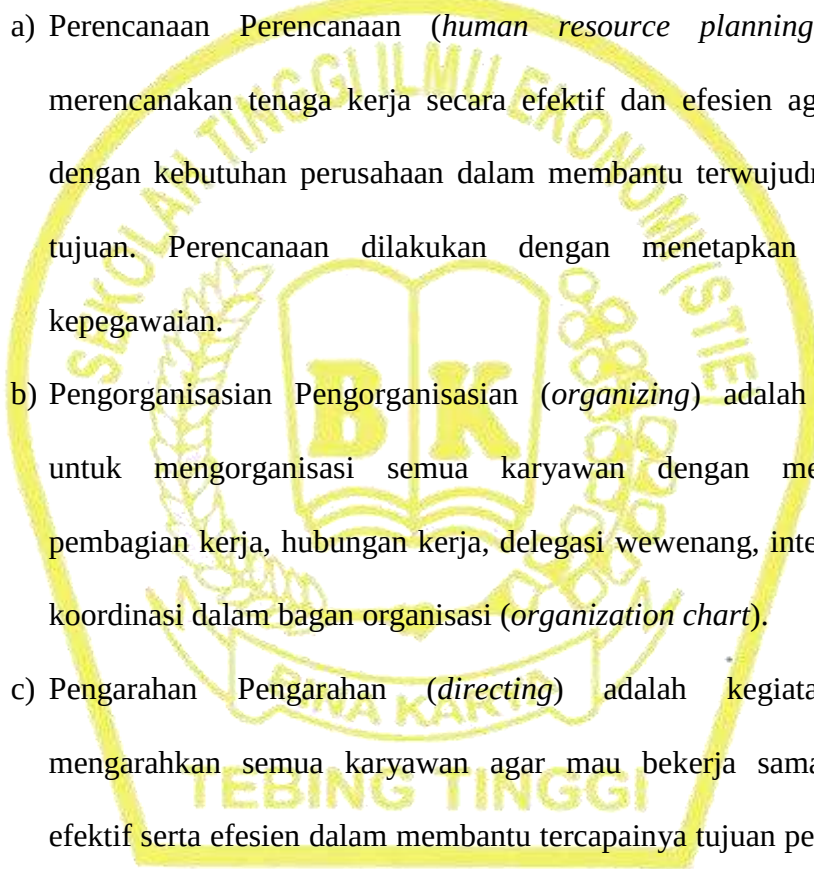
(Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno, 2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak

ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

c. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Fungsi Manajerial

- 
- a) Perencanaan Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawain.
 - b) Pengorganisasian Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c) Pengarahan Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d) Pengendalian Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b) Pengembangan Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan

memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- e) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- f) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Setiap pekerjaan diberikan kepada pegawai memiliki intensitas yang berbeda-beda. Beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam

menerima tuntutan pekerjaan. Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan. (Mahawati et.al, 2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksananya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan (Nabawi, 2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebarang proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerja yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan baik secara fisik maupun mental. Menurut (Sofiana et al., 2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan total kerja yang perlu dikerjakan individu atas keharusannya selaku seorang pegawai. Berdasarkan definisi beban kerja yang sudah disebutkan, kesimpulannya beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan dari perusahaan kepada pegawai sesuai pada kapasitas karyawan serta pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Beban

kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Vanchapo, 2020):

1. Beban kerja kuantitatif, beban yang kelebihan baik selaku jasmani maupun psikis, ialah seseorang perlu mengerjakan terlalu banyak sesuatu dalam pekerjaannya dan kemungkinan bisa menimbulkan stress kerja. Komponen lain yang memicu kelebihan beban kuantitatif yaitu tuntutan waktu. Saat keadaan tertentu waktu akhir (*deadline*) bisa jadi dorongan agar mendapatkan kinerja yang bagus tetapi jika durasi itu memunculkan tidak fokus dan menyebabkan adanya kesalahan yang banyak pada saat bekerja dapat dikatakan seseorang telah menerima pekerjaan kuantitatif yang berlebihan.
2. Beban kerja kualitatif, terjadi pada seseorang yang diakibatkan oleh keharusan tugas seseorang yang berlebihan dari batas kekuatan psikis seseorang. Saat waktu spesifik, beban kerja itu menimbulkan tugas jadi tidak efektif bagi pekerja. Apabila terus berlanjut maka bisa muncul rasa lelah mental dan ditunjukkan dalam bentuk reaksi terus menerus bisa muncul keletihan mental serta bisa ditunjukkan dalam wujud respon sentimental serta aktivitas fisik yang tidak normal.

a. Faktor- Faktor yang mempengaruhi beban kerja

(Suwanto dan Priansa, 2016) menyatakan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- a. Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunankursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
- b. Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum, Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
- d. Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak, selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

- a. Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif, hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja, kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu

terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.

- b. Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya *feedback* prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab, pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Indikator Beban Kerja

Beban kerja menurut Kepmenpan yang dikemukakan dalam peneliti (Putra dalam Rumawas et all., 2021) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu

Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.

d. Standar pekerjaan yang tinggi

Standar pekerjaan yang tinggi mengacu pada kriteria dan ekspektasi yang ditetapkan untuk kualitas, efisiensi dan profesionalisme dalam menyelesaikan tugas tertentu.

4. *Reward*

a. *Pengertian Reward*

(Sholehah, 2021) yang menyatakan bahwa *Reward* adalah sarana pembelajaran yang digunakan untuk mendidik anak melalui cara-cara yang menyenangkan seperti memberikan berkah atau penghargaan kepada anak atas perbuatan-perbuatan besar atau tercapainya tujuan tertentu, sehingga perilaku yang baik dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai ilustrasi dan model bagian. Sedangkan (Shields, 2016 dalam Suak et al., 2017) *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik,

dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Menurut tangkuman dalam (Adityarini, 2022) *Reward* merupakan “sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien”. Sebagai bentuk nyata dari pembinaan maka diadakannya pemberian *Reward* kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Sedangkan Tohardi dalam (Lestari dan Firdausi, 2016) *Reward* merupakan bentuk ganjaran yang diberikan dengan tujuan agar memberikan motivasi terhadap karyawan agar lebih produktif. Kadarisman dalam (Dymastara, 2020) mengatakan *Reward* ialah segala bentuk balasan dari hasil usaha baik finansial maupun non finansial yang akan diterima karyawan atas jasa yang di berikan kepada Perusahaan, dari pengertian *Reward* menurut beberapa ahli dapat disimpulkan, *Reward* adalah segala suatu imbalan dalam bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi ataupun atas kinerja yang telah ditampilkan dengan tujuan agar karyawan tersebut selalu mempertahankan dan meningkatkan kerjanya

b. Norma Pemberian *Reward*

Menurut Mahsun dalam (Bintaro dan Daryanto, 2017) terdapat empat alternatif norma pemberian *Reward* , yaitu :

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *Reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Dengan demikian, siapa yang memberi kontribusi tinggi maka *Reward* -nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka *Reward* -nya juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan). *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk ketercapaian kinerja.
4. *Kebutuhan*. Alokasi *Reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

c. Tujuan *Reward*

Adapun tujuan *Reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor dalam (Bintaro dan Daryanto, 2017) menyatakan tujuan *Reward* adalah sebagai berikut :

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberikan lebih banyak dorongan agar karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *Reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *Reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu tujuan *Reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan intruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *Reward* yang baik akan tercipta tujuan *Reward* .

d. Jenis-jenis *Reward*

(Matteson dalam Febrianti et al., 2014) *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Reward extrinsik* dan *Reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic Reward s*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non

finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic Rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

e. Indikator *Reward*

Mahmudi dalam (Adityarini, 2022) *Reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi dalam (Adityarini, 2022) yaitu sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *Reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *Reward* atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan

tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya.

5. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

(Fahmi, 2017) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan

merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *Punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi atau *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, *skorsing* dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat (Syah Riza et al., 2017).

b. Tujuan *Punishment*

Secara umum tujuan pemberian *Punishment* adalah salah satu cara dalam mengubah perilaku dalam suatu Perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan. Seperti teori yang dikemukakan oleh purwanto dalam (Reza, 2022) yang menyatakan sebagai berikut:

a. Teori pembalasan

Hukuman yang diberikan atas kelalaian atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dianggap sebagai pembalasan atas kesalahan karyawan tersebut.

b. Teori perbaikan

Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang bersalah dianggap sebagai pembasmi kesalahan dengan harapan mereka melakukan

perbaikan kedepannya agar mereka tidak melakukan kesalahan-kesalahan berikutnya.

c. Teori perlindungan

Hukuman yang diberikan bertujuan untuk melindungi karyawan dari perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini karyawan akan endaptakann perlindungan dari kejahatan yang dilakukan oleh karyawan yang melanggar.

d. Teori ganti rugi

Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar bertujuan untuk mengganti atas kerugian yang disebabkan atas kesalahan yang diperbuatnya.

e. Teori menakut-nakuti

Hukuman yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk menakut-nakuti agar kedepannya karyawan tidak melakukan kesalahan kedepannya

b. Jenis *Punishment*

Rivai dalam Bintaro dan Daryono (2017) jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1) Hukuman ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2) Hukuman sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana
- b. karyawan lainnya
- c. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- d. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3) Hukuman berat, dengan jenis:

- a. Penurunan pangkat atau demosi
- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

c. Dampak Terjadinya Keputusan *Punishment*

Adapun dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan *Punishment* diberikan bersifat subjektif seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan.
- b. Memungkinkan karyawan yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman.
- c. Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima oleh pimpinan sebagai kebenaran dan fitnah tersebut

kemudian dilaksanakan, sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.

- d. Memungkinkan pimpinan tersebut untuk diturunkan jabatannya dari posisi pimpinan tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif tersebut.

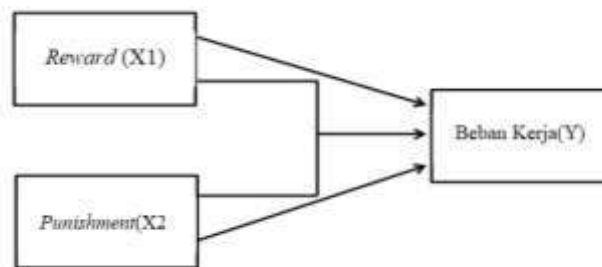
d. Indikator *Punishment*

Purwanto (dalam Rahayu , 2022) *Punishment* (sanksi) dapat dibagi menjadi dua bagian yakni sanksi *preventif* dan sanksi *represif*.

- a. Sanksi *preventif* merupakan sanksi yang bertujuan untuk mencegah agar pegawainya tidak melakukan pelanggaran. dengan begitu sanksi preventif dikatakan sanksi yang bersifat mencegah.
- b. Sanksi *represif* yakni dilakukan setelah adanya pelanggaran atau hal-hal yang dianggap bertentangan dengan peraturan yang telah dibuat.

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable diantara nya dua variable independent (bebas) dan satu variable dependent (terikat), yaitu *Reward* dan *Punishment* sebagai variable bebas serta beban kerja karyawan sebagai variable terikat.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Reward* terhadap Beban Kerja

Reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2020) bahwa *Reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *Reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *Reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana tingginya beban kerja yang dilaksanakan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *Reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *Reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, Pencapaian (Achievement) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari

otonomi. (Mansyur, 2014) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik beban kerja karyawan.

2. Hubungan *Punishment* terhadap Beban Kerja

Punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja karyawan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2020) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *Punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *Punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa beban kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *Punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat. (Mansyur, 2014) menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan *Reward* dan *Punishment* terhadap Beban Kerja

Reward dan *Punishment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja. Secara umum hubungan antara keduanya memberikan perubahan yang signifikan pada Karyawan baik secara kinerja dan emosional sehingga

para karyawan mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan untuk dapat menerima *Reward* dan menghindari adanya *Punishment* dari perusahaan. Maksudnya adalah *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan sejalan dengan *Punishment* yang merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah dalam analisis penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.
2. *Punishment* berpengaruh terhadap beban kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.
3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap beban kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2017), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat standar, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan standar penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau standar dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi. (Purwanza, 2022), replikasi yaitu suatu jenis penelitian pengulangan dari penelitian yang serupa namun dengan menggunakan sampel, variabel dan periode yang berbeda. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moch Adam Fahmiansyah, Achmad Daengs GS, Bambang Karnain, Sugiharto dan Rina Dewi, 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah terletak pada perubahan objek dan periode penelitian dimana objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu. Serta persamaan pada penelitian ini adalah terletak pada variabelnya.

C. Lokasi Dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor bagian Tanaman PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu di Desa Kedai Damar, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Periode waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2025 sampai dengan selesai.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor bagian tanaman PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu yang berjumlah 38 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Pengambilan sampel untuk penelitian (Arikunto, 2017) jika subjek kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Sehingga jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah

seluruh Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu sebanyak 38 orang.

3. Teknik Sampling

Adapun sampel yang diambil menggunakan total *Sampling*, (Sugiono, 2017) menyatakan Teknik *Sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu suatu cara untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, penggunaan teknik ini adalah ketika populasi yang diteliti relatif kecil, dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

E. Sumber Data

1. Data Primer

(Sugiyono, 2017), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yaitu para karyawan Kantor Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

2. Data Sekunder

(Sugiyono, 2017), Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen perusahaan, jurnal penelitian, internet maupun arsip perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabatu.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk diperoleh informasi data yang diperlukan yaitu:

1. Kuisioner

Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu berupa kuisioner data yang didapatkan dengan memberikan sebuah kuisioner kepada sampel penelitian. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pembagian kuisioner dilakukan dengan cara bertemu langsung kepada responden. Untuk memudahkan responden dalam menjawab kuisioner yang diberikan maka penelitian ini menggunakan skala likert dalam penilaiannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Wawancara

Menurut Ghazali (2016), Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang

mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Peneliti langsung turun lapangan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Ghozali, 2016).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel (Sugiyono, 2017), menyatakan Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka pengelompokan variabel - variabel yang terdapat di dalam judul dibagi menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel Dependen

(Sugiyono, 2017), Variabel dependen sering disebut juga variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Beban Kerja. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel (X1) *Reward*, (X2) *Punishment* dan variabel (Y) yaitu Beban Kerja.

2. Variabel Independen

(Sugiyono, 2017), Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variable bebas (X) adalah *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2)

Tabel 3.2
Devinisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran skala
1.	Beban Kerja	Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, aktivitas, atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam periode waktu tertentu. Beban kerja mencakup aspek kuantitas dan kualitas atau tingkat kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. (Purwanza dan Putra, 2022)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan yang tinggi. (Purwanza dan Putra, 2022)	Skala Likert
1.	<i>Reward</i> (XI)	<i>Reward</i> adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2017)	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi 2017)	Skala Likert

2.	<i>Punishment</i> (X2)	<i>Punishment</i> adalah sebuah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2018)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat (Rivai, 2015)	Skala Likert
----	------------------------	---	---	--------------

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuisisioner oleh peneliti). Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau (Menurut Ghozali et al., 2016), Mengemukakan bahwa valid tidaknya suatu Kriteria item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product (r hitung) dimana r hitung dapat diperoleh dengan rumus :

$$r = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2 + n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned}\sum X &= \text{Total skor belahan ganjil} \\ \sum Y &= \text{Total skor belahan genap} \\ \sum XY &= \text{Total skor belahan ganjil dan genap}\end{aligned}$$

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan Product Moment Pearsons. Kriteria pengujian:

- 1) Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan uji *composite reliability*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika *composite reliability* Alpha positif dan nilai *cronbach alpha* positif dan lebih besar dari r table (0,60) maka pertanyaan tersebut reliabel.
- 2) Jika *composite reliability* Alpha negatif dan nilai *cronbach alpha* negatif dan lebih kecil dari r table (0,60) maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas dan pengujian heteroskedastisitas (Hutauruk, RPS et al., 2024).

a. Uji Normalitas

(Ghozali et al., 2016), Uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal / mendekati normal. Pada penelitian ini dalam menguji normalitas data peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun pengujian *kolmogorov smirnov* dilakukan dengan membuat hipotes sebagai berikut: Kriteria :

- 1.) Jika Signifikansi > 0.05 maka dapat dinyatakan it diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.
- 2.) Jika Signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan 11 ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

(Ghozali et al., 2016), Uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen Pada model regresi yang baik antara variabel independen seharusnya tidak terjadi kolerasi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat *tolerance* dan nilai *variance Inflation Factor (VIF)* Yang dapat dilihat dari output SPSS versi 25.00. Sebagai dasar acuanya dapat disimpulkan :

- 1.) Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2.) Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Sugiyono (2017), Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikasinya dengan ketentuan:

- 1.) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2.) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis regresi linier berganda. Regresi Linier Berganda adalah analisis yang

digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model umum persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (kepuasan tamu)
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien arah garis (nilai koefisien regresi)
- X = Variabel bebas (aksesibilitas dan harga)

5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R2*) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variable independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variable independen dalam menjelaskan variable dependen. Besarnya nilai *Adjusted R2* yaitu antara 0 -1 ($0 < \textit{Adjusted R2} < 1$) koefisien determinasi ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variable independen mempengaruhi variable dependen. Nilai *Adjusted R-Square* dikatakan baik apabila nilainya $> 0,5$ karena nilai dari *Adjusted R2* mendekati 1, maka sebagian besar variable independen menjelaskan variable dependen sedangkan, apabila koefisien determinasi adalah 0, maka variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, et al., 2016) uji T mempunyai tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima, artinya variable independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara parsial (individual) mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya.

Menurut (Imam Ghozali, 2018), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S., Rusilowati U, Ciptaningsih EMSS. (2017) Pengaruh *Reward* (Penghargaan), *Punishment* (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarj Univ Pamulang*. 2017;2017:1-20.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Nusa Media.
- Agusten, Srimuda. (2021). Pengaruh Beban Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang. *Tesis*. Published online 2021:1-24
- Ahyar, H., dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aprilia, Kurnia. (2023). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Beban Kerja Karyawan Pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi. *Jurnal Skripsi*.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cen, C. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 289-292.
- Fahmi, Irham. (2017). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrianti, S., Al, M., dan Prasetya, A. (2014). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2014:12(1).
- Firmansyah, D., & Wahdiniwaty, R. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. *JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2017;2(2). Hal 48- 68
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Erlangga.
- Gibson. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Handoko, T Tani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Dasar Pegertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutauruk, RPS., Zalukhu, RS., Collyn D., Jayanti SE., Damanik, SWH. (2024). Peran perilaku pengelolaan keuangan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja keuangan UMKM di Kota Medan. *JPPI (Jurnal Penelit Pendidik Indonesia*. 2024;10(1):302-315.
- Ivancevich, J., Kanopaske, R dan Matteson. (2014). *Organizational Behavior and management*. Koleksi Pepustakaa Univesitas Tarumanegara.
- Jahari, Jaja dan Sobry Sutikno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Prospect.
- Kurniawan, Hendri., Moh M. W., Azis, F,. (2016). Pengaruh *Reward, Punishment*, dan Beban Kerja Karyawan pada PT. Andalan Arthalestari Semarang. *Jurnal Manajemen*. 2016;2(2).
- Kinanti, Aprilia. (2023) Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rukun Mitra Sejati. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*. Publish Online (2023)
- Leman, Martin. (2000). *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta: Majalah Anakku Edisi 4.
- Mahawani, Eni. Et.al,. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, N. (2014). *Buku Ajar Kebidanan Masa Nifas*. Malang : Selaksa Media.
- Matteson, M. (2014). *Organization Behavior and Management*. Koleksi Perpustakaan Universitas Tarumanegara.
- Moch, Adam Fahmiansyah, Achmad Daengs GS, Bambang Karnain, Sugiharto, Rina Dewi. (2023) Pengaruh Beban Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*. 2023;2(2):101-115
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2019;1(2).

- Oemar, Hamalik. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti SPSS Pengolahan Data dan Analisis Data*. Yogyakarta : Start Up.
- Purwanza, Sena Wahyu dan Putra. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung : Penerbit.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rumawas, W., Tolu A., Mamentu, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi*. 2021:6 (1).
- Shields, N., Synnot, A. (2016). *Managing Employee Performance And Research : Concepts, Practices, Strategies*.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sirait, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 7(2),123-140.
- Soekanto, Soerjono. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Sofiana M, Wahyuni R, Supriyadi E. (2020). Studi Komparasi Kepuasan Pasien BPJS Dan Non BPJS Pada Mutu Pelayanan Pendaftaran Puskesmas Johar Baru Jakarta Pusat. *Abiwarra Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*. 2020;1(2):93-110.
- Suak R, Adolfina, Uhing Y. (2017) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*. 2017;5(2):1050-1059.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahriza, Rahmi. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Beban Kerja pada Asuransi Jiwa Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2014: 1(2): 135-145.
- Terry, George R. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Vanchapo, AR. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Penerbit: CV. Penerbit Kiara.

