

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan juga sebagai penggerak utama seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mempertahankan eksistensi perusahaan bila manajemen dalam menjalankan operasinya tetap berpegangan pada tujuan perusahaan serta didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2019: 10).

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Salah satu strategi untuk memperkuat peran sumber daya manusia di salah satu organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menjaga kinerja karyawan tetap tinggi, sehingga organisasi juga berpeluang unt

bertahan dan berkembang. Meningkatkan kinerja karyawan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi di dalam organisasi. Penelitian ini difokuskan kepada aspek *Reward*, *Punishment* dan Beban Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik. Perusahaan dituntut memiliki performa yang tinggi dan baik dalam menjaga eksistensinya. Performa perusahaan ini ditentukan oleh bagaimana hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan. Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2021:83–84) bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Adapun pendapat Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Artinya bahwa perusahaan tersebut dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia (SDM) agar dapat mempertahankan keberlangsungan suatu perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria.

Sebagaimana dikemukakan oleh Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan

perusahaan. Adapun pendapat Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahyuni, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Fahmi dkk (2020) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut yatami dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang ada di Bali. PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia menerapkan system yang berorientasi pada target, sehingga karyawan dituntut aktif guna memenangkan pasar. PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia ini memiliki tugas pokok, dimana tugas pokoknya yaitu menyalurkan kredit kepada masyarakat, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan. Sebagai Lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan sudah seharusnya memiliki semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang peneliti lakukan di PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia berada pada suatu kondisi yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi kinerja yang terjadi di PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan upah yang diterima pegawai sehingga menimbulkan kurangnya semangat bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Ketepatan waktu saat bekerja juga masih rendah karena masih ada karyawan yang sering datang terlambat dan terlalu sering mengajukan cuti sehingga memicu terjadinya penurunan kinerja. dilihat dari turunnya pertumbuhan target kredit PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia dari tahun 2019 – 2023. dimana menurunnya target pada tahun 2019 hingga 2020 disebabkan karena adanya permasalahan serius yang menjadi bencana hingga keseluruhan belahan dunia yaitu Covid 19. Tetapi pada tahun – tahun berikutnya kredit mengalami penurunan yang berkelanjutan dikarenakan fenomena yang terjadi, hal tersebut disajikan pada tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Tingkat Target Kredit
PT. Artha Sinar Raharja Indonesia

Tahun	Growth / Pertumbuhan Setahun	Realisasi Kredit
2019	Rp. 6.212.984.455,00	Rp. 51.136.665.558,00
2020	Rp. 5.852.096.835,09	Rp. 57.349.650.013,00
2021	Rp. 5.213.604.546,64	Rp. 62.563.254.559,64
2022	Rp. 5.186.084.998,23	Rp. 67.749.339.557,87
2023	Rp 5.097.878.576,08	Rp. 72.847.218.133,95

Sumber : PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia (2023)

Faktor lain yang menyebabkan belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia yaitu tingginya tingkat absensi karyawan

atau mangkir dan karyawan yang absen atau tidak masuk kerja selama periode bulan Januari sampai Desember 2022. Hal ini dapat dilihat dari persentase ketidakhadiran pegawai pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung yang disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Persentase Absensi Pegawai Pada PT BPR Artha Sinar Raharja
Indonesia Kabupaten Badung Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Bulan)	Jumlah Absensi/ Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absensi
1	2	3	4	5 = 2x3	6 = 5:4x100
Januari	32	21	24	672	3,58%
Februari	32	18	20	576	3,48%
Maret	32	20	19	640	2,97%
April	34	20	9	680	1,32%
Mei	35	18	22	612	3,60%
Juni	35	18	26	612	4,25%
Juli	35	21	21	714	2,94%
Agustus	35	22	24	748	3,20%
September	35	22	25	748	3,34%
Oktober	35	21	23	714	3,22%
November	35	22	16	748	2,13%
Desember	35	22	28	748	3,74%
Jumlah					37,77%
Rata-Rata					3,14%

Sumber: PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung (2023)

Arik Irawati (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Reward*, dimana pemberian *Reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Menurut (Octario 2022) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi

kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Winda Sri (2018) *Reward* merupakan salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Menurut Adhitomo Wirawan (2018) *Reward* merupakan suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaan secara professional.

Menurut Handoko dkk (2021), *Reward* merupakan semacam penghargaan atas upaya mempekerjakan seorang professional sesuai dengan persyaratan jabatan, diperlukan pembinaan yang seimbang, yaitu upaya untuk merencanakan, mengatur, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif. Menurut Pradnyani, dkk (2020) *Reward* merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian *Reward* merupakan timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Pramesti (2019) yang berjudul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading menunjukkan bahwa *Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Fatimatu Zahro

(2020) dan Harahap & Hasibuan (2021) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa dengan pemberian *Reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif karena karyawan merasa lebih dihargai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marta sari (2021) dan Sisiawan (2022) yang menyatakan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa tidak adanya pemberian *Reward* dalam perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan akan menjadi tidak semangat dalam mencapai target perusahaan, karyawan yang kurang semangat dalam bekerja disebabkan kurangnya apresiasi atau penghargaan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai *Reward* karyawan yang belum dibagikan secara merata pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Seperti *Reward* dalam bentuk finansial yaitu struktur skala upah yang masih belum proposional dalam sistem pemberian gaji sehingga upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan tingkat pencapaian target karyawan.

Disamping *Reward*, *Punishment* juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Putri, 2019). Menurut Suparmi dkk (2019) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan menurut Rosyid (2018) *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negative dengan tujuan memperbaiki perilaku negative tersebut. Menurut Nisa

(2019) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut Mangkunegara (2021) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pelaku. Sedangkan menurut Sardiman (2020) *Punishment* adalah suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan dengan cara yang pantas dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukuman. Dengan *Punishment* yang tepat dan bijak bisa membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dimana karyawan merasa lebih diperhatikan, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih kinerja yang diinginkan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada *Reward*, *Punishment* dan beban kerja yang diterima karyawan sebagai variabel.

Hasil Temuan yang dilakukan oleh Fatimatuzzahro (2020) yang berjudul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan) menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Utama (2021) dan Chairunnisa (2021) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberian *Punishment* bertujuan untuk menerapkan kedisiplinan pada karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tahupiah (2019), Putri (2020) dan Pratama (2021) yang menyatakan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberian *Punishment* yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan *Punishment* yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian *Punishment* berbentuk teguran dari atasan ke karyawan, melalui surat peringatan, potong pendapatan serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja bagi karyawan yang telah melakukan kesalahan lebih dari tiga kali dalam pekerjaan yang telah ditetapkan dengan standard operasional prosedur (SOP) di PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia, juga telah menetapkan sistem *Reward, Punishment* dan beban kerja dalam system kerjanya, karena adanya, *Reward* bagi para karyawan tentunya menambah semangat, dan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan terdapatnya *Punishment* pastinya karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja baik pekerjaan individu ataupun dengan team. Dan dengan adanya beban kerja pastinya akan membuat karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada realitasnya masih banyak karyawan di PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah ditentukan oleh perusahaan mulai dari tiba terlambat sampai absen tanpa izin. Tingginya tingkatan absensi ini sering terjadi walaupun atasan sudah sering memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Pimpinan

juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang optimal dalam bekerja, kurang memanfaatkan waktu serta minimnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja.

Selain *Reward* dan *Punishment*, salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, beban kerja merupakan tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Menurut Suma'mur (2018) beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggung jawabnya. Definisi beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini et al.,2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Adapun menurut Menpan (2020) beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan

yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Putri (2019) yang berjudul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2019), Manalu (2020) dan Roham & Ichsan (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin sedikit atau semakin mudah beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan, maka akan semakin produktif dan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021), Kurniawa, dkk (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kesehatan, moral dan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. BPR Artha Sinar Raharja yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target bisnis yang terus mengalami kenaikan disetiap bulannya sehingga dengan bertambahnya target yang dibebankan kepada karyawan dan tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan mengalami ketidakpuasan dan penurunan dalam melakukan pekerjaannya yang akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan nantinya. Tingginya tuntutan yang

harus diselesaikan oleh karyawan PT. BPR Artha Sinar Raharja sehingga mengakibatkan sejumlah target banyak yang tidak tercapai.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. BPR Artha Sinar Raharja, sesuai dengan visinya untuk menjadi bank pilihan utama andalan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia. PT. BPR Artha Sinar Raharja menghargai sumber daya manusia yang ada sebagai aset dan modal utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif. PT. BPR Artha Sinar Raharja berkomitmen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis.

PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia adalah salah satu bank yang terletak di kawasan Badung. Kondisi yang ditemui oleh peneliti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan, bahwa BPR Artha Sinar Raharja Indonesia adalah BPR yang cukup memperhatikan kinerja para karyawannya. Namun disisi lain dengan adanya hal tersebut, masih ada juga beberapa karyawan yang kurang memperhatikan kinerjanya. Pencapaian target perusahaan yang seharusnya dianggap mampu menarik nasabah dalam jumlah yang cukup besar tidak tercapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui dampak dari sistem *Reward*, *Punishment* dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam

bekerja, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengendalian manajemen dalam hal *Reward* dan *Punishment*.

Berdasarkan fenomena dan *Research Gap* sebelumnya yang tidak konsisten tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara Teoritis

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada.

b. Bagi peneliti lain

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *Reward*, *Punishment* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pada perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya *Reward*, *Punishment* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada

tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Reward yang diberikan terhadap pegawai di suatu organisasi dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja dari pegawai. Menurut (Octario 2022) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Wujudnya dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, atau bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi atau liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, atau pekerjaan yang lebih menantang). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam untuk mendapatkan suatu *Reward* maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi *Reward*, *Punishment* dan beban kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi *Reward*, *Punishment* dan beban kerja.

2.1.2 *Reward*

1) Pengertian *Reward*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Reward* (Putri, 2019). Menurut (Octario 2022) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi

kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Nugroho dalam Chairunnisa, dkk (2020) dinyatakan bahwa *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Adapun menurut Onsardi (2020) dinyatakan bahwa *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan

Menurut Handoko (2021), *Reward* merupakan semacam penghargaan atas upaya mempekerjakan seorang professional sesuai dengan persyaratan jabatan, diperlukan pembinaan yang seimbang, yaitu upaya untuk merencanakan, mengatur, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif.

Menurut Suci, dkk (2020) *Reward* merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Reward* adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian *Reward* dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem *Reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan

membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi *Reward*

Menurut Purnomo (2019) Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan *Reward* yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*Reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Sedangkan menurut Priyono dkk (2017), faktor yang mempengaruhi *Reward* dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori luas, yaitu: *Reward* intrinsik dan *Reward* ekstrinsik. Baik *Reward* intrinsik maupun *Reward* ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang baik bagi perusahaan.

1. *Reward* Intrinsik

Reward Intrinsik merupakan penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari *reward* intrinsik yaitu:

a. Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seorang merupakan sesuatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang lebih mudah dan umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat.

d. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dengan Mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan. Memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan

pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diijinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar diri seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a. Gaji dan upah
- b. Tunjangan dan promosi
- c. Penghargaan Intrapersonal
- d. Promosi

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang disampaikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya perhatian pihak manajemen terhadap pencapaian seorang karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward* pastinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Indikator *Reward* (Penghargaan)

Menurut Syafiq (2021) indikator *Reward* adalah 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. 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 pokok, pemberian bonus, insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang.

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), fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan karir

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. Pemberian *Reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk, seperti penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.

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 seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

Sedangkan menurut Novarini, *et al.*, (2019) indikator *Reward* terdiri dari:

1. Gaji

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 stock grant).

2. Insentif

Insentif merupakan bonus tidak tetap karyawan berdasarkan kinerja individu, tim atau organisasi. Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk apresiasi non materi. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga mereka dapat meningkatkan moral kerja karyawan.

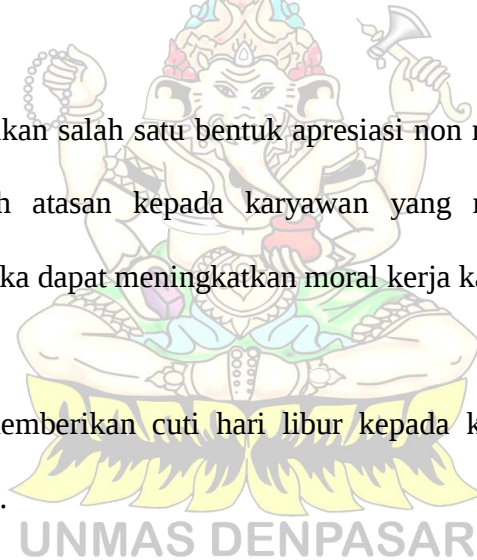
4. Cuti

Perusahaan memberikan cuti hari libur kepada karyawan karena suatu alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dari beberapa indikator yang telah dijabarkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator – indikator ini bisa menjadi bahan acuan dalam memberikan suatu *Reward* (penghargaan) terhadap seorang pekerja, yang bisa dilihat dari aspek penyelesaian dan pencapaian seorang karyawan.



2.1.3 *Punishment*

1) Pengertian *Punishment*

Menurut Suparmi dkk (2019) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan menurut Rosyid (2018) *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negative dengan tujuan memperbaiki perilaku negative tersebut. Menurut Purnomo (2019) *Punishment* merupakan salah satu konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang secara tepat dan bijak berdasarkan prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Menurut Mangkunegara dalam Abdullah, *et al.*, (2021) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pelaku. Sedangkan menurut Sardiman dkk (2020) *Punishment* adalah suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan dengan cara yang pantas dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukuman. *Punishment* merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *Punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *Punishment* yaitu yang dikemukakan oleh Suparmi dkk (2019), *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dari teori yang telah dijabarkan tersebut dapat diketahui bahwa untuk mengetahui pemberian *Punishment* pada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara memberikan pelajaran kepada pelanggar. Banyaknya perspektif yang membuat *Punishment* semakin banyak dan berkembang juga teori-teori

yang akan dibutuhkan untuk mendukung dan menjelaskan perilaku dalam pemberian *Punishment* pada karyawan.

2) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Punishment* menurut Purnomo (2019), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggaranannya yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat I :

- a) Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
- b) Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
- c) Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

2. Pelanggaran Tingkat II :

- a) Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
- b) Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
- c) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

3. Pelanggaran Tingkat III :

- a) Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- b) Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- c) Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
- d) Mencuri asset perusahaan.

Sedangkan menurut Dewi (2022) menyebutkan ada beberapa hal yang mempengaruhi *Punishment*, diantaranya:

1. Hukuman Ringan

Hukuman ringan yakni menyampaikan teguran secara verbal maupun secara tertulis kepada pelanggarnya, termasuk lewat pernyataan yang menunjukkan ketidakpuasan yang indikasinya ditampakkan dengan tidak tertulis.

2. Hukuman Sedang

Hukuman sedang yaitu ditundanya kenaikan gaji yang terencana sebelumnya, seperti halnya gaji yang diturunkan dengan menyesuaikan aturan perusahaan.

3. Hukuman Berat

Hukuman berat yaitu, diturunkan pangkat atau demosi, pelepasan jabatan, resign sesuai dengan apa yang karyawan ajukan, dan PHK

Berdasarkan beberapa faktor-faktor *Punishment* yang disampaikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Punishment* (hukuman) karyawan pastinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Jenis-jenis *Punishment*

Menurut (Indrakusuma, 2014) pada (Chairunnisa, Habibi, & Pamungkas, 2020) terdapat beberapa jenis *Punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *Punishment* Preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari

Punishment preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Punishment* preventif adalah :

- a) Tata Tertib
- b) Anjuran dan Perintah
- c) Larangan
- d) Paksaan
- e) Disiplin

2. *Punishment* Represif

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *puni* represif yaitu:

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran
- c) Peringatan
- d) Hukuman

4) Indikator *Punishment*

Menurut Purnomo (2019) terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *Punishment* Preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment* preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Punishment* preventif adalah :

- 
- a. Tata Tertib
 - b. Anjuran dan Perintah
 - c. Larangan
 - d. Paksaan
 - e. Disiplin

2. *Punishment* Represif

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Punishment* represif yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran

c. Peringatan

d. Hukuman

Sedangkan menurut Novarini, et al., (2019) pelaksanaan sanksi atau *Punishment* terhadap seorang karyawan yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

1. Meminimalkan Kesalahan

Jika dalam perusahaan atau organisasi, seorang karyawan harus dapat meminimalkan kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan. Karena jika karyawan terus melakukan kesalahan maka perusahaan akan memberikan hukuman.

2. Hukuman Karena Kesalahan Berat

Hukuman yang diberikan oleh atasan hanya akan membuat karyawan terhindar dari melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan melakukan kesalahan yang sama, atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

Dari beberapa indikator yang telah dijabarkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator – indikator ini bisa menjadi bahan acuan dalam menilai *Punishment* terhadap seorang pekerja, yang bisa dilihat dari aspek *Punishment* preventif yang mencakup (tata tertib, anjuran, dan perintah larangan, paksaan, disiplin) dan *Punishment* represif yang mencakup (pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman), meminimalkan kesalahan dan hukuman karena kesalahan berat.

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka 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. Adapun menurut Menpan (2020) beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas

yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Harini *et al.*, (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan beberapa faktor-faktor beban kerja yang disampaikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan pastinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimilasi beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Sedangkan menurut Putra dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4) Dampak Beban Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Sebagaimana dikemukakan oleh Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adapun pendapat Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahyuni, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan

merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Farisi, dkk (2020) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Yatami, dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah nerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Suparmi dkk (2019), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang disampaikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sangat penting mengetahui faktor – faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan.

2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suparmi dkk (2019) untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

Sedangkan menurut Putri (2022) untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja Merupakan kualitas hasil kerja karyawan dalam hal ketelitian dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan kerja, ketrampilan dan kecakapan dan pemeliharaan alat dan kantor
2. Kuantitas kerja Merupakan kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atau tugas-rugas baru
3. Pengetahuan atas pekerjaan Pengetahuan atas pekerjaan mencakup tentang persyaratan pekerjaan prosedur kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
4. Keandalan Keandalan adalah kemampuan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin
5. Kerjasama Kerjasama merupakan ukuran metode kerja karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan orang lain atau sebaliknya.

6. Faktor penyesuaian pekerjaan Faktor penyesuaian pekerjaan dilihat dari segi kemampuan karyawan melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru serta kecepatan mereka berpikir atau bertindak dalam kerja.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang telah dijabarkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator – indikator ini bisa menjadi bahan untuk mengukur kinerja dari karyawan yang bisa dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan tanggung jawab. Penilaian Kinerja Karyawan menurut (Kasmir 2018:184) merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur . Hal ini memiliki arti bahwa penilaian kerja adalah suatu proses yang dilakukan secara bertahap yang nantinya berguna untuk mengamati dan dan dapat menilai bagaimana suatu kinerja dari seseorang.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Reward*, *Punishment* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1 Hasil Penelitian Putri (2019) yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik sampel jenuh dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan stress kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

- 2 Hasil Penelitian Pramesti (2019) yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan observasi dengan dinilai menggunakan skala likert, dan model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilakukan di PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya dan dilakukan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
- 3 Hasil Penelitian Susilowati (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji tes, F tes serta koefisien

determinan (R²), uji asumsi klasik dan uji Path Analysis. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar ke karyawan BSM KCP Kartasura. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan dilakukan di Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura

- 4 Hasil Penelitian Fatimatuzzahro (2020) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan). Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai analisis data. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara di bank syariah mandiri area Grobogan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bank syariah mandiri area Grobogan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini sampel jenuh yaitu metode yang digunakan apabila semua populasi digunakan menjadi sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan teknik sampel jenuh, *Reward* dan *Punishment* sebagai

variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura

- 5 Hasil Penelitian Manalu (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Nusantara Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi. Sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh pada penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan beban kerja dan lingkungan sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- 6 Hasil Penelitian Harahap & Hasibuan (2021) yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhan batu Selatan Sumatera Utara metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan tunjangan sebagai variabel bebas dan dilakukan pada PT. Binanga Mandala Labuhan batu Selatan Sumatera Utara.

- 7 Hasil Penelitian Utama (2021) yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni melalui wawancara, dokumentasi, dan angket (kuesioner). Data diproses dengan menggunakan SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan yang berjumlah 59 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Medan.

- 8 Hasil penelitian Novita (2021) yang berjudul *Motivasi, Reward* serta *Punishment* pada performa pekerja CV. Nusantara Enterprise Medan dengan serentak ataupun parsial. Pelaksanaan penelitian ini disertai bantuan SPSS 25 memakai uji regresi linier berganda. Bisa terlihat secara jelas jumlah data yang digunakan yaitu sebanyak populasi 50 orang karyawan CV. Nusantara Enterprise Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan performa kerja sebagai variabel terikat dan dilakukan di CV. Nusantara Enterprise Medan.
- 9 Hasil Penelitian Chairunnisa (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Sarana Perkasa. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui Program Statistical Product And Service Solutions (SPSS) Versi 24.00. Teknik pengambilan sample yang digunakan teknik nonprobability sampling. populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan Beban kerja dan *Punishment* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan menggunakan metode sampling jenuh sebagai teknik

pengambilan sample dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan menggunakan teknik nonprobability sampling dan dilakukan pada PT. Duta Sarana Perkasa.

- 10 Hasil Penelitian Rohman & Ichsan (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji realibilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji Frekuensi dan Asosiatif dengan koefisien determinasi, Uji Hipotesis Statistik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, sampling jenuh karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 47 orang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan Beban kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan metode sampling jenuh. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

- 11 Hasil penelitian Dewi (2022) yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Sepuh Energi Alam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode accidental

sampling, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket *Reward* dan *Punishment* dan Kinerja karyawan Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan dengan analisis regresi linier berganda seperti analisis SPSS. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan menggunakan metode sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sample dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode accidental sampling yang dilakukan pada Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

- 12 Hasil Penelitian Mubarak & Adrial (2022) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk (Gudang WET Medan). Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden dengan penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan dilakukan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk (Gudang WET Medan).

- 13 Hasil penelitian Sofia, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado. Metode kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan menarik sampel sebanyak 64 responden. Uji statistik yang dilakukan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi berganda, uji regresi linier berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial dan uji simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado.
- 14 Hasil penelitian Asifah, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bintang Toedjoe dengan melakukan sampling terhadap 21 karyawan. Artinya pengambilan sample bahan menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan dilakukan pada PT. Bintang Toedjoe Cikarang.

15 Hasil penelitian Sinaga (2024) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan PT OSI Electronics manufacturing solutions. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada replikasi dan pengembangan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi spss versi 29. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan operator departemen produksi pada PT OSI Electronics manufacturing solutions khususnya di bagian backend external berjumlah 291 orang karyawan dengan pengambilan sampel menurut rumus slovin. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan menggunakan metode sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sample dan dilakukan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel menurut rumus slovin yang dilakukan pada T OSI Electronics manufacturing solutions.