

**PENGARUH PUNISHMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BPR ARTHA SINAR RAHARJA
INDONESIA KABUPATEN BADUNG**

Ni Luh Gede Putu Purnawati¹, Putu Pande Yudiastra²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

²Institute Teknologi Dan Bisnis (ITB) Bali

1Jl. Kamboja No.11A Dangin Puri Kangin,kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar Bali 80233

2Jl.Raya Puputan No.886 Renon,Denpasar Bali

Email: purnawati0505@gmail.com, yudiastra87@gmail.com

Abstrak – 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Punishment Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini 35 orang karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja. Pemilihan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian adalah Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja.

Kata kunci : Punishment, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract – In managing a business, it is hoped that you will be able to use human resources properly and correctly. Human resources are quite an important part in achieving company goals and are also the main driver of all activities in achieving company goals.

This research aims to determine the effect of punishment and workload on employee performance at PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia, Badung Regency. The population in this study was 35 employees at PT. BPR Artha Sinar Raharja. Sample selection using saturated sampling. The analysis technique used in this research is multiple regression analysis.

The results of the research are that Punishment has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. BPR Artha Sinar Raharja, Workload has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. BPR Artha Sinar Raharja.

Keywords: Punishment, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

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 untuk bertahan dan berkembang. Meningkatkan kinerja karyawan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi di dalam

organisasi. 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 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 keseluruh 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

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

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

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.

punishment juga sebagai faktor yang dapat 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 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 hanyaberfokus pada punishment dan beban kerja yang diterima karyawan sebagai variabel.

Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Soraya (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 punishment dan beban kerja dalam system kerjanya, karena adanya sikap 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 realitanya 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 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 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 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 punishment dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengendalian dalam hal punishment.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

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

II. LANDASAN TEORI

2.1 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.

2.2 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 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.

2.3 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 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

2.5 Kepuasan Kerja

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 .

III. KERANGKA BERPIKIR

3.1 Pengaruh *Punishment* terhadap

Kinerja Karyawan

Menurut 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 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.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. 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. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari Susilowati (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat dari Manalu (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi dari penelitian ini yaitu di PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Barat No. 90A, Kerobokan Kaja, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai Reward, Punishment, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Gatot Subroto Barat Kabupaten Badung

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia yang berjumlah 35 orang dan sampel adalah semua karyawan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia yang berjumlah 35 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) uji instrument penelitian, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda, 4) analisis determinasi, 5). Uji t.

V.HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden tertinggi adalah pada kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya adalah kelompok responden yang bejenis kelamin perempuan

b) Karakteristik Responden Menurut Umur

Responden tertinggi adalah pada kelompok umur 20-30 tahun , sedangkan responden terendah adalah pada kelompok umur diatas >50 tahun

c) Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan masa kerja 1-5 tahun dan 6 – 10 tahun, sedangkan responden terendah adalah dengan masa kerja diatas 0 - 9 bulan

d) Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan
responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan pendidikan S1, sedangkan responden terendah adalah pendidikan SMA/SMK

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas
Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas
Nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas
Nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan Untuk mengetahui pengaruh reward, punishment, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.15, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 1,400 + 0,233X_1 + 0,306X_2$$

Tabel 5.15

Berdasarkan hasil diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

a) Nilai $b_1 = 0,233$ menunjukkan bahwa, apabila punishment meningkat, sedangkan beban kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

b) Nilai $b_2 = 0,306$ menunjukkan bahwa, apabila beban kerja meningkat, sedangkan punishment tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5.4 Analisis Determinasi

diperoleh nilai koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,862 atau sebesar 86,2%. Dengan demikian besarnya pengaruh punishment dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia adalah sebesar 86,2% sedangkan sisanya 100% - 86,2% = 13,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.5 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh reward, punishment dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.15 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Hasil uji t pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia menunjukkan nilai thitung untuk variabel punishment sebesar 2,078 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,046 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia , sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

b) Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia menunjukkan nilai thitung untuk variabel beban kerja sebesar 3,135 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.6 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkatnya punishment pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat..

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik beban kerja pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkatnya punishment pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik beban kerja pada PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel punishment dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “ Saya memperoleh skorsing apabila menerima

surat peringatan sebanyak 3 kali.”. Maka kedepannya kepada pimpinan PT. BPR Artha Sinar Raharja Indonesia diharapkan lebih dapat memberikan sanksi yang sepadan terhadap karyawan serta dengan menanyakan alasannya. Apabila ada karyawan yang melanggar aturan terus – menerus ada baiknya tanyakan alasannya.

2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya merasa tidak nyaman apabila menerima berlebihan informasi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.”. Maka kedepannya kepada pimpinan BPR Artha Sinar Raharja Indonesia hendaknya juga mengurangi memberikan informasi yang tidak penting.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.

Goni, Timothy T, William A Areros, and Sofia. 2022. Productivity 3 (3): 205–
Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
Locke, E. A., & Latham, G. P. (2012). Goal setting theory. In Motivation: Theory and research (pp. 23-40). Routledge.
Siswanto, B. (2021). Pengantar manajemen. Bumi Aksara.
Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet