

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dari perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai suatu individu atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan organisasi serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi (Moch Adam Fahmiansyah et al. 2023). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

###### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Keberhasilan dalam menyelesaikan seluruh tugas dalam waktu yang diberikan disebut kinerja karyawan (Zahratulfarhah et al. 2022). Sama hal dengan melakukan sesuatu yang sudah di arahkan atau yang sudah ditargetkan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan sikap tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi (Putra and Pasaribu 2022). Artinya, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan bawahan yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka.

### 2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan atau suatu hal yang ingin dicapai dalam bekerja guna tercapainya tujuan perusahaan atau suatu organisasi. Motivasi berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi melibatkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Umar and Norawati 2022).

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung ataupun tidak langsung yang berhubungan secara fisik di tempat bekerja dan juga dapat mempengaruhi pekerjaan.

#### **2.1.1.3 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator menurut Robbins & Judge (2015) dalam Alpin Neksan dkk (2021 :105), yaitu :

- a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. 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.

- d. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja (Neksen, Wadud, and Handayani 2021)

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau yang tidak mungkin dilakukan hanya seorang diri si pekerja tetapi dipaksa/dituntut bisa melakukan pekerjaan tersebut dan akan mengakibatkan pekerjaan tersebut menjadi beban bagi si pekerja. Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 mengungkapkan bahwa besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi antara norma waktu dan volume kerja adalah beban kerja (Neksen, Wadud, and Handayani 2021).

Tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi. (Finamore et al. 2021).

Menurut (Utomo, 2008) dalam (Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati 2023) beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan karyawan yang dipaksakan harus selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih jangan dipandang sepele karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja karyawan atau pegawai tapi bahkan sampai pada tingkat kematian

### 2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban kerja

Semakin banyak beban kerja yang diterima semakin banyak energi yang dikeluarkan, begitu juga sebaliknya semakin sedikit beban yang diterima semakin sedikit energi yang akan dikeluarkan . beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini termasuk tetapi tidak <sup>terbatas</sup> pada:

#### 1. Kondisi kerja

Sebuah perusahaan harus memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) dan mengkomunikasikannya kepada seluruh elemen dalam organisasi agar karyawan yang bekerja disana dapat:

- a. Pekerjaan konsinyasi yang mudah digunakan.
- b. Meminimalkan kesalahan dalam melakukan langkah kerja.
- c. Meminimalkan kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja staf dan meningkatkan komparabilitas, keandalan, dan akuntabilitas;
- e. Membantu karyawan berkomunikasi dengan baik dengan manajer dan rekan kerja

#### 2. Pemanfaatan jam kerja.

Jam kerja yang sesuai dengan SOP memastikan beban kerja yang minimal bagi karyawan. Namun, kelemahannya adalah bahwa organisasi yang tidak memiliki SOP atau penerapan SOP yang tidak konsisten cenderung menggunakan atau memperketat jam kerja karyawan mereka secara berlebihan.

#### 3. Target yang Akan Dicapai

Target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tentu berdampak langsung pada beban kerja karyawannya. Semakin sempit waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas tertentu atau semakin besar perbedaan antara waktu target kinerja dan beban kerja yang dialokasikan, maka semakin besar beban kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus menetapkan waktu standar/baseline untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu, yang tentu saja volumenya bervariasi.

### 2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) dalam (Loka and - 2019) terdapat 3 indikator beban kerja, yakni:

a. Target yang harus dicapai

Target atau standar tujuan pencapaian merupakan pandangan individu mengenai besaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Target kerja merupakan suatu hal yang penting baik bagi pegawai maupun organisasi sebelum melakukan pekerjaan tertentu. Dengan adanya target kerja maka pelaksanaan suatu pekerjaan akan memiliki arah yang jelas, namun pada pencapaiannya target ini perlu perhatian lebih supaya target yang akan dicapai tidak menjadi pembebanan bagi yang hendak melakukan pekerjaannya. konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi disebut juga beban kerja, Jika terjadi ketidakseimbangan antara target kerja dan volume kerja yang diberikan, maka akan memungkinkan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan (Husin, Nurwati, and Aisyah 2021).

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan individu mengenai situasi atau kondisi pekerjaan yang dilakukan, misalnya berpikir kritis saat pengambilan keputusan saat pengerjaan tugasnya serta bagaimana individu tersebut mampu mengatasi pekerjaan tambahan diluar waktu yang telah ditetapkan. Kondisi pekerjaan sangat perlu diperhatikan karena salah satu yang menjadi keberhasilan pencapaian kinerja ditunjang oleh kondisi pekerjaannya. Kondisi pekerjaan yang baik akan mendukung pekerja yang ada didalamnya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sementara kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan hal-hal buruk yang kemudian dianggap sebagai beban kerja.

c. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan individu tentang standar pekerjaan yang harus dilakukan. Penetapan standar pekerjaan bukanlah dilakukan secara sembarangan melainkan dengan proses yang terstruktur dan dilakuakn evaluasi terhadap standar tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari standar kerja yang berlebihan dan juga tidak terlalu rendah dan diharapkan dengan penetapan standar kerja tersebut karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Penetapan standar kerja juga bermamfaat untuk meningkatkan produktivitas, efesiensi dan kualitas kerja. Dengan adanya standar kerja karyawan akan memiliki arah yang jelas pada saat melakukan pekerjaannya

### **2.1.3 Punishment**

#### **2.1.3.1 Pengertian *Punishment***

*Punishment* diartikan sebagai suatu hukuman atau sanksi. *Punishment* (hukuman) dalam kantor merupakan tindakan yang mengecewakan dari atasan langsung yang melakukan pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak buah dan bukan untuk mendendam sesuatu yang diberikan karena anak buah berbuat kesalahan, anak buah melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, anak buah tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi anak buah untuk menjadi pribadi susila (Arifin 2022). Namun, jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi. Dampak *punishment* atau aspek yang tidak diharapkan dari *punishment* dapat menimbulkan penguatan negatif dari *punisher* (pemberi *punishment*) diantaranya;

- a. Menimbulkan rasa permusuhan yang cenderung memperkuat negatif orang yang memberikan hukuman,
- b. Emosi / perilaku rusuh parah
- c. Penerapan hukuman
- d. Jika *Punishment* menghasilkan efek jera, maka *Reward* akan menghasilkan efek sebaliknya yaitu ketauladanan

### 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Punishment

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Punishment* terhadap kinerja karyawan dalam Winda Sri Astuti dkk (2018)(Ikhsan 2022), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya 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.

### 2.1.3.3 Indikator *Punishment*

Menurut Martinus Febryanto Andy Pratama, (2022), beberapa indikator dari *punishment* antara lain :

1. Hukuman Ringan
  - a. Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor
  - b. Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa ijin
2. Hukuman Sedang
  - a. Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan

yang melakukan pelanggaran disiplin kerja

- b. Perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja

### 3. Hukuman Berat

- a. Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih
- b. Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan melakukan tindakan kriminal (Andy Pratama and Putri Handayani 2022)

## 2.1.4 *Reward*

### 2.1.4.1 *Pengertian Reward*

Menurut Sofiati E (2021:15), *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. (Sofiati 2021) Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. *Reward* adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dari perusahaan untuk karyawan dan berupa pujian dari atasan langsung di tempat bekerja. Perusahaan memberikan *Reward* sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan bisa meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Selain *reward*, perusahaan juga harus memberikan *punishment*



kepada karyawan yang malas atau lalai dalam melakukan pekerjaannya. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lainnya.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Reward**

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan yang biasa dilakukan 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 tempat bekerja.
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 (Ikhsan 2022)

#### **2.1.4.3 Indikator Reward**

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi di suatu perusahaan. Reward diterapkan oleh organisasi atau suatu perusahaan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada pegawai atas hasil pekerjaannya, maka mereka akan bekerja lebih maksimal.

Beberapa indikator Rewards menurut Martinus Febryanto Andy

Pratama, (2022), yaitu :

1. Gaji dan Bonus
  - a. Perusahaan telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan karyawan
  - b. Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja, dan tanggung jawab karyawan
2. Kesejahteraan
  - a. Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi
  - b. Perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan
3. Pengembangan Karir
  - a. Perusahaan memberikan kesempatan Karir yang sama bagi karyawan untuk berprestasi
  - b. Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi
4. Pengembangan Psikologis dan Sosial
  - a. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan
  - b. Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi (Andy Pratama and Putri Handayani 2022)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terikat dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variable dan teknik Analisis	Hasil peneliti
----	---------------	------------------------------	----------------

1	(Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani, 2021) dengan “Judul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera”	Beban Kerja (x1) Jam kerja (x2) Kinerja karyawan (y) Analisi Regresi Berganda Beban	Hasil dari penelitian adalah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.
2	Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi, (2022). “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Beban kerja (x1) Lingkungan kerja (x2) Kinerja karyawan (y) Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak membuat pegawai memiliki kinerja yang turun
3	Moch Adam Fahmiansyah, dkk (2023) Pengaruh Beban Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik	kerja (x1) Reward (x2) Punishment (x3) Kinerja karyawan (y) Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian adalah Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Rona Fil Jannah, 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Beban kerja (x1) Lingkungan kerja (x2) Kinerja karyawan (y) Statistik deskriptif dan Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian : beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Lamin,2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment	Reward (x1) Punishment (x2)	Dari hasil olah data variabel <i>reward</i> dan

	Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru”	Kinerja karyawan (y)  Analisis regresi linier berganda	<i>punishment</i> secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.
6	Martinus Febryanto Andy Pratama, 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”	Reward (x1) Punishment (x2) Kinerja karyawan (y) Analisis Linier Berganda	Dari hasil olah data bahwa variabel <i>punishment</i> tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel kinerja karyawan
7	Vallery G.E Nompo dan Merinda H.Ch Pandowo (2020). “Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Reward (x1) Punishment (x2) Disiplin kerja (x3) Kinerja karyawan (y) Analisis regresi linier berganda	Dari hasil olah data bahwa <i>punishment</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
8	Evi Sofiati, 2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai”	Reward (x1) Punishment (x2) Kinerja Pegawai (y) Analisis jalur (path analysis)	Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor

9	Ahmad Gunawan,dkk. 2023 “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang”	Reward (x1) Punishment (x2) Kinerja karyawan (y) Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe.
10	Arman Arifin, 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare”	Reward (x1) Punishment (x2) Kinerja pegawai (y) Analisis deskriptif dan analisis regresi Linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Reward(X1) ada pengaruh terhadap kinerja pegawai
11	Sigit purnomo, 2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor	Reward (x1) Punishment (x2) Kinerja karyawan (y) Analisis regresi linier berganda	Dimana terdapat pengaruh signifikan <i>reward</i> terhadap kinerja dengan koefisiensi korelasi sebesar 0,271.

## 2.3 Hipotesa dan Model Penelitian

### 2.3.1 Hipotesis

Hipotesa dalam karya ilmiah ini, dengan tema Pengaruh Beban kerja, Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia, ditetapkan sebagai berikut:

**H1: Diduga Terdapat Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia**

- a. Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021). “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera”. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021. Hasil dari penelitian adalah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.
- b. Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi, (2022). “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal aplikasi kebijakan publik dan Bisnis. Public Policy, Vol. 1, No. 2, September 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak membuat pegawai memiliki kinerja yang turun.
- c. Moch Adam Fahmiansyah, dkk (2023) Pengaruh Beban Kerja, Reward Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik. JURNAL JUMMA45 Vol 2 No. 2 Oktober 2023|E-ISSN: 2828-7118 / P-ISSN: 2828-7207, Hal 101-115. Berdasarkan hasil penelitian adalah Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Rona Fil Jannah. (2021). “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2021 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**H2: Diduga Terdapat Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT AKUFOOD INDONESIA**

- a. Lamin, (2021). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru”. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2, 27 Juni 2021. Dari hasil olah data *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.
- b. Martinus Febryanto Andy Pratama, (2022). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* Vol. 2 No. 2 Juni 2022. Dari hasil olah data bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Vallery G.E Nampo dan Merinda H.Ch Pandowo (2020). “Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 288-299. Dari hasil olah data bahwa *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

**H3: Diduga Terdapat Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akufood Indonesia**

- a. Arman Arifin (2022). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN. 2721-4907 Volume 3, Nomor 1, Februari 2022. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Evi Sofiati, (2021). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai”. *Ekono Insentif* | ISSN (p): 1907-0640 | ISSN (e): 2654-7163 | Vol. 15 | No. 1 | Halaman 34-46 DOI: <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502> April 2021. Dari hasil pengujian dapat

diketahui bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor.

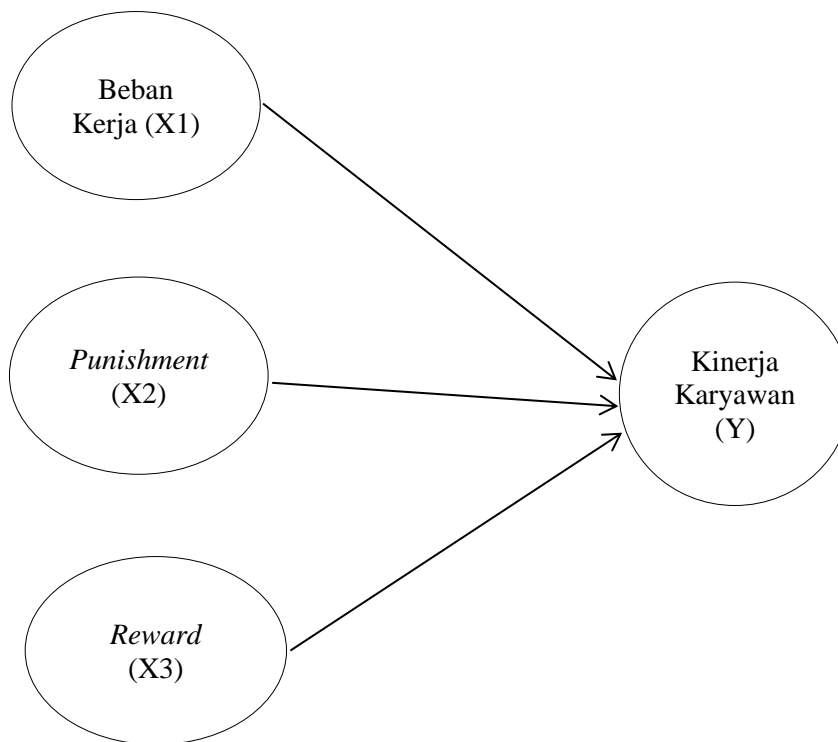
- c. Ahmad Gunawan, dkk. (2023) “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang”. *Jurnal Manajemen*, Volume 11No1, Januari2023. Hasil penelitian ini menyatakan Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe.
- d. sigit Purnomo (2021). “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor”. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: P-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management And Business E-ISSN 2621-3389 Vol. 4, No. 4, October 2021*. Dari hasil olah data bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.2 Model Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada tiga variabel independen: Beban Kerja(X1), *Punishment* (X2), dan *Reward* (X3), yang berpotensi memengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, menggambarkan bagaimana ketiga variabel independen ini dapat saling mempengaruhi dan berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan membantu dalam memahami hubungan antara Beban Kerja, *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan sebagai bahan gambaran berikut:





Gambar 2. 1 Model Penelitian

**Keterangan:**

1. Y : Kinerja Karyawan
2. X1 : Beban Kerja
3. X2 : *Punishment*
4. X3 : *Reward*