

## **Pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan**

### ***The Effect of Punishment and Workload on Employee Performance of PT. MHE Demag Indonesia Medan***

**Carin<sup>1\*</sup>, Thomas Sumarsan Goh<sup>2</sup>, Nur Subiantoro<sup>3</sup>, Syawaluddin<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia, Medan, Indonesia

Email Korespondensi: [carinchen734@gmail.com](mailto:carinchen734@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisa pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan dan menggunakan *sampling sensus*. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis secara simultan dan parsial. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Belawandeli Chemical Industry. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Belawandeli Chemical Industry. Pengalaman kerja dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Belawandeli Chemical Industry

**Kata kunci :** *Punishment*, Beban Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

---

#### **Abstract**

*The purpose of this study is to test and analyze the effect of Punishment and workload on employee performance of PT. MHE Demag Indonesia Medan. The population and sample in this study were 32 employees of PT. MHE Demag Indonesia Medan and using census sampling. Data collection techniques are by distributing questionnaires, interviews and documentation studies. The data sources used are primary and secondary data. Data analysis using validity and reliability test, classical assumption, multiple linear regression, determination, hypothesis test simultaneously and partially. Conclusion in the study that work experience has a positive and significant effect on the work efficiency of employees of PT. Belawandeli Chemical Industry. Selection has a positive and significant effect on the work efficiency of employees of PT. Belawandeli Chemical Industry. Work experience and selection have a positive and significant effect on the work efficiency of PT. Belawandeli Chemical Industry*

**Keywords:** *Punishment, workload, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Prestasi kerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari instansi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Prestasi kerja sangat penting diperhatikan, terutama bagi perusahaan yang berorientasi pelanggan karena prestasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha dalam mencapai tujuan organisasi karena pencapaian organisasi merupakan harapan setiap organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah merupakan

hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi organisasi dan sangat menguntungkan organisasi karena akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT. MHE Demag Indonesia Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *material handling*. Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan bahwa terdapat penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan yang selalu terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan seperti meningkatnya retur produk yang disebabkan kesalahan dalam pengiriman yang diinginkan oleh konsumen, karyawan tidak berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan keterlambatan karyawan yang meningkat. *Punishment* yang ada pada perusahaan ini masih kurang dapat memberikan efek jera kepada karyawan seperti *punishment* dalam keterlambatan maupun ketidakhadiran dan hukuman yang diberikan terjadi diskriminasi karena tidak adanya aturan kejelasan dan ketegasan sehingga sering melaksanakan pekerjaannya melewati waktu yang ditetapkan pihak perusahaan. Beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawan karena ketidakjelasan dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan serta struktur organisasi yang kurang penerapannya dengan baik sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan dapat berbeda.

*Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan merupakan sebagai dorongan karyawan untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang telah melanggar, maka perlu diadakan *punishment* untuk

menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Rosyidah (2018), memperoleh bahwa hukuman mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pada beberapa kondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang lebih baik berdampak pada prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Faozen (2017) bahwa *punishment* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait, bahkan tidak bisa mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat. *Punishment* yang ada pada perusahaan ini masih kurang dapat memberikan efek jera kepada karyawan seperti *punishment* dalam keterlambatan maupun ketidakhadiran yang hanya di sanksikan pemotongan gaji yaitu sebesar Rp 5.000 untuk keterlambatan dan Rp 50.000 untuk ketidakhadiran. Kemudian minimnya dalam pengawasan dalam karyawan yang melakukan kesalahan kerja sehingga banyak karyawan yang tidak memperoleh hukuman sehingga bertindak tidak disiplin. Kemudian Hukuman yang diberikan terjadi diskriminasi karena tidak adanya aturan kejelasan dan ketegasan. Hal ini memicu penurunan prestasi kerja karyawan sehingga sering melaksanakan pekerjaannya melewati waktu yang ditetapkan pihak perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang

akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya. Menurut Hamad (2020), bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat beban kerja karyawan yang dirasakan dalam bekerja di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Pangabean (2019), juga memperoleh adanya pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan didalam perusahaan. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawan karena ketidakjelasan dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Hal ini memicu pekerjaan karyawan yang terlalu banyak dan sulit untuk diselesaikan dengan cepat dan tepat. Kemudian struktur organisasi yang kurang penerapannya dengan baik sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan dapat berbeda. Hal ini memicu peningkatan beban kerja karyawan sehingga menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan terjadi kesalahan kerja.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul Skripsi

## “Pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan.”

### TINJAUAN PUSTAKA

#### *Punishment*

Menurut Kadarisma (2016:132-133), “Hukuman (*punishment*) berupa penurunan penghasilan dana tau karier jabatan yang bermakna negative, tidak enak dan menyedihkan maka pegawai akan bereaksi untuk meninggalkan atau tidak lagi mengulangi prestasi kerjanya yang buruk.”

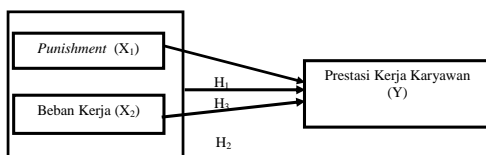
#### Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2018:64), “Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan diri seseorang sehingga menimbulkan stress.”

#### Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:151), “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Dari uraian di atas, bahwa *Punishment* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 32 karyawan di PT MHE Demag Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan di PT MHE Demag Indonesia. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara

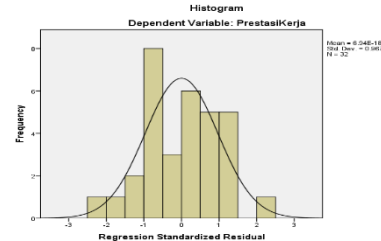
kuesioner, wawancara, dokumentasi dan pustaka. Data kuantitatif sebagai jenis data penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan menganalisis grafik histogram adalah :

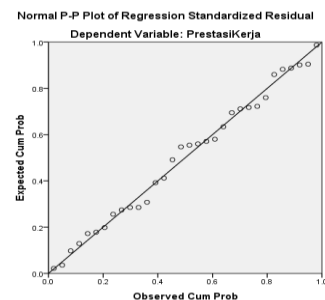
Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa garis pada grafik histogram mengikuti satu garis lurus diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas berdistribusi normal.

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar dan mengelilingi di sekitar garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Kolmogorov-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87920688
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.073
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 ( Data diolah)

Tabel 1 memperoleh hasil *asympt sig (2 tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Hasil perhitungan multikolinieritas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Punishment	.957	1.045
BebanKerja	.957	1.045

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 ( Data diolah)

Tabel 2 menunjukkan:

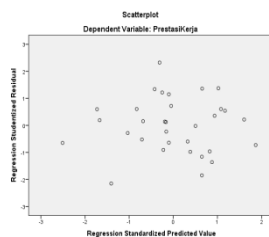
1. Nilai *tolerance* untuk variabel *Punishment* ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,957 > 0,1$ .
2. Nilai *Vif* untuk variabel *Punishment* ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $1.045 < 10$ .

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot dapat dilihat pada Gambar 3. berikut ini :

**Gambar 3 Grafik Scatterplot**



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Gambar 3. menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol

(0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	1.954	1.961		.996	.327
Punishment	-.005	.099	-.009	-.050	.961
BebanKerja	.026	.073	.067	.356	.725

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.13 di atas memperoleh nilai signifikan *Punishment* ( $X_1$ ) sebesar  $0,961 > 0,05$  dan nilai signifikan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,725 > 0,05$  bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas di bawah ini :

**Tabel 4. Uji Linearitas Punishment terhadap Prestasi Kerja**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PrestasiKerja * Punishment	Between Groups	155.100	1	11.933	.891	.576
	Deviation from Linearity	85.853	1	85.853	6.415	.021
	Within Groups	69.247	2	5.771	.431	.930
Total		240.900	3	13.380		
Total		396.000	3			

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4. memperoleh *Punishment* ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar  $0.021 < 0,05$  berarti terdapat hubungan linear antara *Punishment* ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PrestasiKerja * BebanKerja	Between Groups	248.333	1	17.733	2.042	.082
	Deviation from Linearity	82.090	1	82.090	9.451	.007
	Within Groups	166.243	3	12.788	1.472	.224
Total		147.667	7	8.686		
Total		396.000	3			

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 5. memperoleh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) memperoleh nilai

signifikan sebesar  $0.007 < 0,05$  berarti terdapat hubungan linear antara Beban Kerja ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu :

**Tabel 6. Hasil Analisis regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1	(Constant)	6.077	3.374		1.801	.082
	Punishment	.431	.170	.388	2.535	.017
	BebanKerja	.306	.125	.375	2.449	.021

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 ( Data diolah )

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Prestasi Kerja Karyawan} = 6,077 + 0,431 \text{ Punishment} + 0,306 \text{ Beban Kerja}$$

Hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut apabila *Punishment* dan Beban Kerja mengalami konstan, maka nilai Prestasi Kerja Karyawan sebesar 6,077 satuan. Apabila *Punishment* mengalami peningkatan satu satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,431 satuan, sedangkan variabel Beban Kerja tidak mengalami peningkatan. Apabila Beban Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,306 satuan, sedangkan *Punishment* tidak mengalami peningkatan.

**Koefisien Determinasi**

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat yaitu :

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.592 <sup>a</sup>	.351	.306	2.97683

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, Punishment

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Hasil Penelitian. 2021 (data diolah)

Tabel 7. menunjukkan hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.306 berarti *Punishment* dan Beban Kerja dapat menjelaskan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 30,6% dan sisanya

69,4% (100-30,6) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : kompensasi, kompetensi kerja, promosi kerja, pengembangan karir dan sebagainya.

**Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)**

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

**Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.	
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1	Regression	139.015	2	69.508	7.844	.002 <sup>b</sup>
	Residual	256.985	29	8.862		
	Total	396.000	31			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), BebanKerja, Punishment

Sumber: Hasil Penelitian, 2021( data diolah )

Hasil perhitungan pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (7,844) > F_{tabel} (3,33)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu *unishment* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan.

**Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1	(Constant)	6.077	3.374		1.801	.082
	Punishment	.431	.170	.388	2.535	.017
	BebanKerja	.306	.125	.375	2.449	.021

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021( data diolah)

Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel *Punishment* ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (2,535) > t_{tabel} (2,045)$  dan nilai signifikan diperoleh sebesar  $0,017 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima diterima yaitu *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (2,045)$  dan nilai signifikan diperoleh sebesar

$0,021 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan.

### **Pembahasan** **Pengaruh *Punishment* terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel *Punishment* ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (2,535) > t_{tabel} (2,045)$  dan nilai signifikan diperoleh sebesar  $0,017 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marlina (2017) bahwa *punishment* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *punishment*. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat menurut Mangkunegara (2013:131), pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masih belum adanya pertimbangan logis dalam pemberian sanksi hukuman kepada karyawan, sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi atau hukuman yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan sehingga mereka memahami

ketika melakukan pelanggaran.

*Punishment* yang ada pada perusahaan ini masih kurang dapat memberikan efek jera kepada karyawan seperti *punishment* dalam keterlambatan maupun ketidakhadiran yang hanya di sanksikan pemotongan gaji yaitu sebesar Rp 5.000 untuk keterlambatan dan Rp 50.000 untuk ketidakhadiran. Kemudian minimnya dalam pengawasan dalam karyawan yang melakukan kesalahan kerja sehingga banyak karyawan yang tidak memperoleh hukuman sehingga bertindak tidak disiplin. Kemudian Hukuman yang diberikan terjadi diskriminasi karena tidak adanya aturan kejelasan dan ketegasan. Hal ini memicu penurunan prestasi kerja karyawan sehingga sering melaksanakan pekerjaannya melewati waktu yang ditetapkan pihak perusahaan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (2,045)$  dan nilai signifikan diperoleh sebesar  $0,021 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana (2017) bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawan karena

ketidakjelasan dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Hal ini memicu pekerjaan karyawan yang terlalu banyak dan sulit untuk diselesaikan dengan cepat dan tepat. Kemudian struktur organisasi yang kurang penerapannya dengan baik sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan dapat berbeda. Hal ini memicu peningkatan beban kerja karyawan sehingga menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan terjadi kesalahan kerja.

### **Pengaruh *Punishment* dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (7,844) >  $F_{tabel}$  (3,33) dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu *Punishment* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachmid (2017) dan oleh Marlina (2017) bahwa *punishment* dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *punishment* dan beban kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang masih mempunyai sikap yang baik dalam menerima kritikan pekerjaannya karyawan yang belum memiliki disiplin yang baik sehingga mempunyai tingkat absensi yang rendah. Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan bahwa terdapat penurunan prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan yang selalu terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan seperti meningkatnya retur produk yang disebabkan kesalahan dalam pengiriman

yang diinginkan oleh konsumen, karyawan tidak berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan keterlambatan karyawan yang meningkat. *Punishment* yang ada pada perusahaan ini masih kurang dapat memberikan efek jera kepada karyawan seperti *punishment* dalam keterlambatan maupun ketidakhadiran dan hukuman yang diberikan terjadi diskriminasi karena tidak adanya aturan kejelasan dan ketegasan sehingga sering melaksanakan pekerjaannya melewati waktu yang ditetapkan pihak perusahaan. Beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawan karena ketidakjelasan dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan serta struktur organisasi yang kurang penerapannya dengan baik sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan dapat berbeda.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan. *Punishment* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MHE Demag Indonesia Medan.

### **SARAN**

Adapun saran dalam penelitian ini yakni mempertegas hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kerja dan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran melebihi dua kali. Hal ini agar karyawan terdorong untuk mematuhi aturan perusahaan. Mengurangi beban kerja dengan cara melakukan perubahan struktur organisasi dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan jabatannya



sehingga karyawan dapat berkembang dan berdampak pada pengurangan beban kerja karena pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan *punishment* yang ditetapkan pihak perusahaan yang berlandaskan kesesuaian sanksi dengan pelanggaran serta mengawasi *punishment* dijalankan tanpa adanya diskriminasi. Selain itu, mengatur beban kerja karyawan dengan merekrut karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengalaman kerja sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat agar tidak merasakan beban kerja yang tinggi. Selain itu agar beban kerja rendah juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan tidak tertekan dalam menjalankan tugasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2018. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama
- Edison, Emron Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPF.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, S P Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisma. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo. Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusuma dan Dewi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman, Kadar. 2018. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Pramono, Budi 2019. *Sosiologi Hukum*. Yogyakarta: Deepublish
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, Singgih. 2018. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung :Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yani. Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

#### JURNAL

- Ahsana, Nadiyya, Aman. 2020. Pengaruh *Staffing* dan Beban

- Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di. Pabrik Gula Djombang Baru. *Jurnal*.
- Bachmid. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal*.
- Lukiyana. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Jurnal*.
- Marlina. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana. *Jurnal*.
- Setia, Ningsih. 2018. Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Mega Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal*