



PENGARUH REWARD DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA PERDANA INDAH DI SAWANGAN DEPOK

Herawati Alinda

Universitas Pamulang

Rima Handayani

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

herawatialinda6@gmail.com , dosen00551@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of rewards and workload on employee performance at PT Graha Perdana Indah In Sawangan Depok partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling, namely 89 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that rewards have a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.747 + 0.604X_1$, a correlation coefficient value of 0.666 (strong positive), a determination coefficient of 44.4% and a hypothesis test obtained t count > t table or $(8.334 > 1.988)$. Workload has a significant negative effect on employee performance with the regression equation $Y = 53.609 - 0.204X_2$, a correlation coefficient value of -0.470 (moderate negative), a determination coefficient of 22.1% and the hypothesis test obtained t count > t table or $(-4.968 > 1.988)$. Rewards and workload simultaneously significantly influence employee performance, with the regression equation $Y = 27.747 + 0.534X_1 - 0.144X_2$. The correlation coefficient is 0.741 (strong), with a determination coefficient of 54.9%, while the remaining 45.1% is influenced by other variables. The hypothesis test yielded a calculated F value > F table, or $(52.254 > 3.100)$.*

Keywords: *Rewards, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Perdana Indah Di Sawangan Depok secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 89 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,747 + 0,604X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 (positif kuat), koefisien determinasi sebesar 44,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(8,334 > 1,988)$. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 53,609 - 0,204X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar -0,470 (negatif sedang), koefisien determinasi sebesar 22,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(-4,968 > 1,988)$. Reward dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,747 + 0,534X_1 - 0,144X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,741 (kuat), koefisien determinasi sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(52,254 > 3,100)$.

Kata Kunci: *Reward, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era digital yang berkembang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis. Kepekaan perusahaan terhadap perubahan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan unsur terpenting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui SDM yang kompeten, adaptif, dan produktif, perusahaan dapat bertahan dan bersaing di tengah perubahan yang cepat. Berbagai penelitian menegaskan bahwa peran SDM tidak hanya bersifat operasional, tetapi juga strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi (Hamali, 2023; Manulang, 2021; Juhaeti et al., 2024).

Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat spesifik dan kompleks, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hingga pengembangan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan. SDM juga bertanggung jawab dalam mengelola kinerja karyawan melalui sistem penilaian yang objektif, serta memastikan pemberian kompensasi dan benefit yang adil agar karyawan tetap termotivasi. Selain itu, pengelolaan hubungan kerja, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat menjadi bagian penting dari fungsi SDM. Manajemen SDM yang efektif akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepentingan karyawan dan masyarakat (Sumarjati dkk., 2021; Wardani dkk., 2022; Harahap dkk., 2023).

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya peran strategis SDM adalah PT Graha Perdana Indah, sebuah perusahaan pengembang properti yang berlokasi di Sawangan, Depok. Perusahaan ini bergerak dalam pengembangan kawasan hunian modern yang mengedepankan kenyamanan dan keberlanjutan lingkungan. Untuk mendukung visi dan operasional perusahaan, manajemen SDM memiliki peran krusial dalam merekrut, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, khususnya di tengah persaingan industri properti yang semakin ketat dan berbasis target kinerja yang tinggi.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu permasalahan utama yang muncul adalah ketidakpuasan karyawan terhadap sistem reward yang diterapkan perusahaan. Sebagian karyawan merasa bahwa beban kerja yang mereka tanggung tidak sebanding dengan kompensasi dan penghargaan yang diterima. Ketidakadilan dalam sistem reward, baik dari sisi finansial maupun non-finansial, berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan, bahkan meningkatkan turnover intention apabila tidak dikelola secara transparan dan proporsional (Situmorang dkk., 2024; Fareira & AR, 2024).

Hasil pra survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tidak puas terhadap sistem reward yang berlaku. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa reward yang diterima belum setimpal dengan usaha yang dikeluarkan, bonus dan insentif tidak diterima secara teratur, serta penghargaan dari atasan masih dirasakan kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa reward yang tidak adil dan tidak konsisten dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ilham dan Setianingsih (2025) yang menyatakan bahwa sistem reward yang tidak layak cenderung melemahkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain reward, beban kerja yang tinggi juga menjadi tantangan signifikan dalam pengelolaan SDM di PT Graha Perdana Indah. Pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja mereka tidak seimbang dengan waktu dan kapasitas yang dimiliki, sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres kerja, menurunkan produktivitas, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kondisi ini selaras dengan temuan Putri dan Endratno (2023) serta Sakarina (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menghambat kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Dampak dari permasalahan reward dan beban kerja tersebut tercermin pada penurunan kinerja karyawan yang diukur menggunakan metode Key Performance Indicator (KPI). Data penilaian kinerja menunjukkan adanya tren penurunan indeks nilai kinerja dari tahun 2022 hingga 2024. Penurunan kinerja ini mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan manajemen SDM, khususnya dalam aspek kompensasi dan pengelolaan beban kerja. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ini difokuskan pada pengaruh reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok, dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Reward

Menurut Situmorang, dkk (2024) reward adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat betah pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi.

Beban Kerja

Menurut Situmorang, dkk (2024), beban kerja merujuk pada sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut Ismail, dkk (2025), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sifat asosiatif. Menurut Effendy (2024), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berasas pada pandangan positivisme, yang diterapkan untuk mengkaji populasi maupun sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan datanya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara numerik atau melalui teknik statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian jenis ini termasuk penelitian asosiatif yang berfokus pada hubungan yang bersifat sebab-akibat (kausal). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal menurut Effendy (2024) hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini ada variable independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini yang berarti berfokus pada Pengaruh Sistem Reward dan Beban Kerja sebagai variabel independent terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan data numerik dan metode statistik. Dalam konteks judul tersebut, tujuan utamanya adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh sistem reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Graha Perdana Indah Sawangan Depok yang berjumlah 89 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Graha Perdana Indah Sawangan Depok yang berjumlah 89 karyawan. **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* (X1) dan *Beban Kerja* (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan software SPSS versi 26, yang diawali dengan pengujian instrumen dan uji asumsi klasik untuk memastikan data layak dianalisis. Uji instrumen meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach untuk memastikan keakuratan dan konsistensi kuesioner. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan guna menjamin model regresi bersifat tidak bias dan memenuhi asumsi statistik. Analisis regresi yang digunakan mencakup regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh sistem reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel dianalisis melalui uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan serta kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang valid dan komprehensif mengenai pengaruh reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

**Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16038079
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076

**PENGARUH REWARD DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GRAHA PERDANA INDAH DI SAWANGAN DEPOK**

Negative	-.046
Test Statistic	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance		
	B	Error						
1 (Constant)	27.747	3.534		7.852	.000			
Reward (X1)	.534	.068	.589	7.900	.000	.945	1.058	
Beban Kerja (X2)	-.144	.032	-.333	-4.465	.000	.945	1.058	

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel reward sebesar 0,945 dan beban kerja sebesar 0,945 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel reward sebesar 1,058 dan variabel beban kerja sebesar 1,058 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	t	Sig.

**PENGARUH REWARD DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GRAHA PERDANA INDAH DI SAWANGAN DEPOK**

	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.747	3.534	7.852	.000
	Reward (X1)	.534	.068	.589	7.900
	Beban Kerja (X2)	-.144	.032	-.333	-4.465

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 27,747 + 0,534X_1 - 0,144X_2$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 27,747 menggambarkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel reward dan beban kerja dianggap konstan atau bernilai nol. Koefisien regresi reward (X_1) yang bernilai positif sebesar 0,534 menandakan adanya hubungan searah, di mana peningkatan reward akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, koefisien regresi beban kerja (X_2) bernilai negatif sebesar -0,144 menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, sehingga semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.747	3.203	5.853	.000
	Reward (X1)	.604	.072	.666	8.334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(8,334 > 1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok.

Tabel 4.5

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.609	1.738	30.839	.000
	Beban Kerja (X2)	-.204	.041	-.470	-.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(-4,968 > -1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok.

Hasil Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1068.112	2	534.056	52.254	.000 ^b
Residual	878.945	86	10.220		
Total	1947.056	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Reward (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(52,254 > 3,100)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel reward, beban kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik. Variabel reward memiliki nilai mean sebesar 3,66 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merespons positif terhadap sistem penghargaan yang diterapkan, meskipun masih terdapat responden yang menilai reward kurang memadai. Variabel beban kerja memperoleh nilai mean sebesar 3,42, yang mengindikasikan bahwa beban kerja secara umum dinilai cukup baik, namun masih terdapat persepsi negatif terkait kelelahan dan tekanan kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai mean tertinggi sebesar 3,77, menandakan bahwa kinerja karyawan secara umum tergolong baik, meskipun masih terdapat sebagian responden yang menilai kinerja belum optimal.

Secara parsial, hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 18,747 + 0,604X_1$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,666 yang menunjukkan hubungan kuat serta kontribusi pengaruh sebesar 44,4%. Sebaliknya, beban kerja

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 53,609 - 0,204X_2$, koefisien korelasi sebesar $-0,470$, dan kontribusi pengaruh sebesar $22,1\%$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan reward dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja.

Secara simultan, reward dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 27,747 + 0,534X_1 - 0,144X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar $0,741$ yang menunjukkan hubungan kuat serta kontribusi pengaruh sebesar $54,9\%$. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga pengelolaan sistem penghargaan dan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Untuk variabel reward, nilai uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($8,334 > 1,988$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan reward terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok. Indikator yang memperoleh rata-rata skor paling tinggi/besar yaitu pada indikator ke 3 yaitu “Tunjangan” yang mampu memperoleh rata-rata skor sebesar 3,89 skor ini termasuk dalam interval 3,40-4,19 dengan kreteria baik (B). Dan nilai rata-rata variable reward (X_1) adalah sebesar 3,72 dengan kreteria baik (B).
2. Untuk variabel beban kerja, nilai uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($-4,968 > -1,988$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok. Indikator yang memperoleh rata-rata skor paling tinggi/besar yaitu pada indikator ke 3 yaitu “penggunaan waktu” yang mampu memperoleh rata-rata skor sebesar 3,54 skor ini termasuk dalam interval 3,40-4,19 dengan kreteria baik (B). Dan nilai rata-rata variable beban kerja (X_2) adalah sebesar 3,42 dengan kreteria baik (B).
3. Untuk variabel kinerja karyawan, nilai uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($52,254 > 3,100$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan reward dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Sawangan Depok. indikator yang memperoleh rata-rata skor paling tinggi/besar yaitu pada indikator ke 4 yaitu “Efisiensi” yang mampu memperoleh rata-rata skor sebesar 3,93 skor ini termasuk dalam interval 3,40-4,19 dengan kreteria baik (B). Dan nilai rata-rata variable kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,77 dengan kreteria baik (B).

SARAN

1. Reward pernyataan yang paling lemah ada pada indikator gaji, yang dimana hanya mencapai score sebesar 3,22. Untuk lebih baik lagi, disarankan sebaiknya perusahaan memberikan gaji yang sesuai dan memberikan kompensasi yang lebih layak dengan mempertimbangkan pengalaman, keterampilan karyawan sehingga akan menambah semangat kerja yang lebih baik lagi.
2. Beban kerja pernyataan yang paling lemah ada pada indikator kondisi pekerjaan, yang dimana hanya mencapai score sebesar 3,09. Untuk lebih baik lagi, perusahaan disarankan perlu melakukan penataan ruang kerja dengan memilih furnitur ergonomis, optimasi pencahayaan alami dan buatan, penggunaan warna yang tepat, serta penataan tata letak yang efisien dengan memisahkan zona kerja, rapat, dan istirahat untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah ada pada indikator produktivitas, yang dimana hanya mencapai score sebesar 3,31. Untuk lebih baik, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan, menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik, menciptakan sistem komunikasi yang efektif, menyesuaikan tugas dengan keahlian karyawan, memberikan target dan motivasi yang jelas, serta menerapkan sistem evaluasi dan reward berkala. Selain itu, penting juga untuk mengelola waktu dan teknologi, seperti mengotomatisasi tugas berulang dengan RPA (Robotic Process Automation) atau mengurangi rapat yang tidak perlu, agar karyawan lebih fokus dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusantoso, P., Dotulong, L. O., & Loindong, S. (2025). Pengaruh Sistem Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Rm Mutiara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(2), 36-47.
- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis sistem penghargaan dan beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249-1258.
- Amelia, R. W., & Cahya, A. (2024). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 501–509.
- Anoraga. P. (2021). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, F. (2024). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Takaza Innovatix Labs.

- Fahmi, I. (2021). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Fareira, C., & Ar, H. (2024). Disiplin Kerja Memediasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Ulaam Sukajadi. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 11(2), 462-474.
- Fathorrahman, F. (2024). Manajemen dan evaluasi kinerja. Literasi Nusantara Abadi.
- Febrilianti, I., Purwanti, R. S., & Lestari, M. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan Hotel Krisna Beach Pangandaran).
- Firmansyah dan Mahardhika. (2021). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., ... & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. Jurnal Manajemen, 11(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Jenius, 3(2).
- Hamali, A. Y. (2023). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. CAPS.
- Herawati, J., Septyarini, E., & Palipi, D. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(2), 472-487.
- Ilham, F., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pemberian Reward Terhadap kinerja karyawan PT. Putra Refmi Mandiri. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1), 1786-1801.
- Ismail S, Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brks Cabang Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1), 1076-1087.
- Iskandar, A., Johanis, A. R. M., Mansyur, M., Fitriani, R., & Ida, N. (2023). Dasar metode penelitian. Yayasan Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.
- Juhaeti, J., Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). Manajemen sumber daya manusia. PT Nasya Expanding Management.
- Kahfi, I., & Handayani, R. (2025). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Joglo Jakarta Barat. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(2), 3541-3555.

- Kamal, F. M., Gadeng, T., & Tuwisna, T. (2019). Pengaruh reward, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*. <https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1>, 968.
- Manulang, E.F.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Milala, J. A. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada Cu Merdeka Berastagi (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Muksin, N. N., Marini, M., Jati, R. P., & Mauliansyah, F. (2024). *Buku referensi metodologi penelitian bidang sosial dan komunikasi: Panduan dan teori komprehensif terhadap metodologi penelitian bidang sosial dan komunikasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nugroho (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Pitriyana, I. D. (2025). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kthr Indonesia) (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2023, October). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Antaran Prima Pekanbaru. In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (Vol. 3, pp. 768-782).
- Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 481-501.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375-386.
- Rakhman, C. U., et al. (2024). Dasar-dasar manajemen (konsep, penerapan dan pengembangan keterampilan). Widina Media Utama.

**PENGARUH REWARD DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GRAHA PERDANA INDAH DI SAWANGAN DEPOK**

- Randi, J. (2021). Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi.
- Ratnaningtyas, T. O., Indah, F. P. S., Maelaningsih, F. S., & Kusuma, B. P. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Unit Marketing Dan Teknisi Di Perusahaan “X” Tangerang. Prosiding Senantias, 1(1), 943-952.
- Roihan, E. G., Yusuf, F. A., & Hardianto, A. M. The Role of Work Achievement and Teamwork on Employee Performance by Reward Management, Happiness and Job Satisfaction at Adidas Division PT Nikomas Banten. In Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series (Vol. 7, No. 2).
- Rojabi, S. H., Maulida, S. N., Fadillah, M. I., Sugianingrat, I. A. P. W., Sampe, V. L., Suparjiman, Y., Muslimin, Y., Widawati, A. S., Widiyanto, H., Setyawulan, E. S., Darsim, S. K. H., Wau, A., & Darsana, I. M. (2024). Manajemen dan riset sumber daya manusia. CV Intelektual Manifes Media.
- Santoso, S. (2019). Statistik Parametik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Safroni, L. (2021). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk Jakarta Divisi Field Execution Management. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 11(1), 35-44
- Sakarina, S. (2024). Manajemen kinerja: Buku referensi. PT Media Penerbit Indonesia.
- Sastraatmadja, A.H.M. et al. (2023) Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Aplikasinya. Global Eksekutif Teknologi.
- Siregar, S. (2023). Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17. Bumi Aksara.
- Siswanto, W. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., Raya, C. S., & Sukma, V. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 92-108.
- Solihin, I. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Srimuda, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Primadana Abadi Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).

**PENGARUH REWARD DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GRAHA PERDANA INDAH DI SAWANGAN DEPOK**

Sugiyono (2021). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

Tarjo. (2024). E-book regresi berganda untuk penelitian bisnis. [E-book]

Wangdra, Y. (2024). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Batamitra Sejahtera. Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 24(1), 69-80.

Wibowo, S. (2021). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.