

## Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai

Benny Benyamin Situmorang<sup>1</sup>, Indah Rizki Maulia<sup>2</sup>, Cayla Salsa Raya<sup>3</sup>  
Vira Anggita Sukma<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [202110325289@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325289@mhs.ubharajaya.ac.id), [indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id)

[202110325395@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325395@mhs.ubharajaya.ac.id), [202110325182@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325182@mhs.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [202110325395@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325395@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Abstract.** The article "Work Load Impact and Reward System" is an academic writing that provides reading material. The purpose of writing this article is to explain the effect of labour restrictions and reward systems on a worker's work. In addition, in the field of Human Resource Management, it is necessary to come up with a hypothesis about the effect or direction of the variable on the main objective of the research concerned. The methods used to write articles are primary research methodologies, which come from online sources such as Google Scholar, Mendeley, and other online academic sources. Using k-means analysis The results of this article are: 1) ; Workload has a significant effect on employee performance 2); The reward system has a significant effect on employee performance 3) ; Workload and reward systems have a significant effect on employee performance.

**Keyword.** Workload, Reward Systems, Employee Performance

**Abstrak.** Artikel "Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Reward" adalah tulisan akademik yang memberikan materi bacaan. Tujuan menulis artikel ini adalah untuk menjelaskan efek dari pembatasan kerja dan sistem reward pada pekerjaan seorang pekerja. Selain itu, di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu untuk datang dengan hipotesis tentang efek atau arah variabel pada tujuan utama penelitian yang dimaksud. Metode yang digunakan untuk menulis artikel adalah metodologi penelitian primer, yang berasal dari sumber online seperti Google Scholar, Mendeley, dan sumber akademik online lainnya. Menggunakan analisis k-means. Hasil dari artikel ini adalah: 1) ; Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2); Sistem reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3) ; Beban kerja dan sistem reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Keyword:** Beban Kerja, Sistem Reward, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kemampuan perusahaan untuk tumbuh sangat dipengaruhi juga pada kualitas sumber daya manusia. (SDM) yang mereka miliki. Keberhasilan pelaksanaan seluruh tugas dan fungsi perusahaan sangat bergantung pada ketersediaan karyawan yang berkualitas. Mereka diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam perencanaan, implementasi, dan pengawasan semua kegiatan pemerintahan perusahaan, dengan dukungan dari atasan mereka. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang memiliki kualitas tertinggi, perlu untuk memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap individu dalam perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bergantung tidak hanya bergantung pada modernitas sistem operasi dan infrastruktur, tetapi juga tergantung pada kualitas individu yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas. Kesuksesan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja kerja setiap anggota tenaga kerja..

Kinerja pada karyawan berarti salah satu faktor yang paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi adalah retensi karyawan. Tidak mungkin untuk menghasilkan pertumbuhan perusahaan baik dari keuntungan atau dari keuntungan yang dihasilkan dari operasi.

Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, didasarkan pada hasil kerja dari karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas tugas yang ditugaskan kepada mereka dalam pelaksanaan tugas mereka dan implementasi kebijakan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, semakin baik citra, dan semakin baik keuntungan perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk memiliki dampak negatif jangka panjang terhadap reputasi dan perkembangan perusahaan. (Abdullah, 2021).

Faktor yang paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah jumlah pekerjaan dan kompensasi yang tersedia bagi karyawan. Penting bagi karyawan untuk menyadari tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh rekan kerja mereka dalam jangka waktu yang ditentukan. Ini akan memungkinkan mereka untuk memanfaatkan kemampuan dan potensi mereka dalam pekerjaan mereka. Istilah "beban kerja" dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: pengalaman kerja kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan kuantitatif yang perlu dilakukan didasarkan pada jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif, mengacu pada situasi di mana individu yang tidak mampu atau tidak mau melakukan tugas karena mereka membutuhkan bantuan dari sumber eksternal untuk memenuhi tanggung jawab mereka. (Rizky & Afrianty dalam Syihabudhin, 2019).

Sistem reward adalah strategi yang digunakan oleh para manajer sumber daya manusia untuk menyoroti dan meningkatkan kinerja karyawan, untuk menaikkan tingkat kinerjanya melalui penggunaan motivasi, dan untuk mematuhi hukum dan peraturan yang mengatur tempat kerja. Akibatnya, manajer departemen sumber daya manusia bekerja keras untuk mengembangkan struktur penghargaan yang menguntungkan untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan tujuan pribadi karyawan. Sistem insentif sangat diperlukan untuk organisasi. Penghargaan yang didasarkan pada sistem, program, dan praktik yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Seankrisko Anjuna, 2021).

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menetapkan hipotesis untuk penelitian lebih lanjut, khususnya untuk merumuskan :

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?;
- 2) Apakah Sistem Reward berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?; dan
- 3) Apakah Beban Kerja dan Sistem Reward berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?.

## **METODE**

Metode penelitian ini, kami menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode review literatur. Dalam hal ini, kami akan merujuk pada penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini. Untuk tujuan referensi bibliografis, peneliti akan mengumpulkan data dari aplikasi Google Scholar dan menggunakan Mendeley. Hal ini diperlukan untuk artikel tentang penelitian kualitatif untuk menggunakan metodologi yang diduga konsisten, untuk memastikan bahwa keraguan dalam pikiran pembaca tidak didistorsi. Alasan untuk melakukan penelitian ini adalah karena bersifat eksploratif. Ini adalah satu-satunya alasan yang paling penting. (Ali, H. & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan, dan metode, temuan dari artikel ini adalah sebagai berikut:

### Beban Kerja

Beban kerja adalah sumber tekanan karena tuntutan kerja yang berlebihan. Mengingat keadaan, pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan pencapaian misi mereka. Namun, hasil akhir dari setiap tugas juga tergantung pada masing-masing individu dan pengalaman mereka dengan beban kerja. (Idayanti et al., 2020). Beban kerja merujuk pada kemampuan kerja yang melibatkan tugas-tugas yang memerlukan tekanan fisik dan mental pada setiap karyawan dan harus diselesaikan. (Mahawati, 2021). Beban kerja juga mengacu pada tugas yang ditugaskan kepada karyawan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, memanfaatkan keterampilan dan potensi karyawan. (Yuriantini & Suryatininshi, 2021). Topik beban kerja antara lain (Syihabudhin., et al. 2020), (Muslih., et al. 2022), (Eka Idayanti., et al. 2020), (Syafri Juana., et al. Al 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian adalah (Irawati dan Carolina dalam Ramadhan Billy, 2020) adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Seperti:

- a. Tugas. Ini memberikan informasi seperti lokasi tempat kerja, desain ruang kerja, lingkungan kerja, pengaturan kerja, mode transportasi, dan lingkungan kerja. Tugas mental bertanggung jawab untuk menentukan tanggung jawab pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan emosi yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Organisasi kerja. Ini berkaitan dengan waktu siang hari, pergeseran, perubahan yang sedang dipraktikkan, dan pergeser yang sedang dikerjakan.
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam konteks ini memiliki potensi untuk menyebabkan stres, termasuk tetapi tidak terbatas pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja mineral, lingkungan pekerjaan pada tingkat biologis, dan lingkungan kerja pada tingkat psikologis.

#### 2. Faktor internal.

Faktor internal adalah mengacu pada faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari respons terhadap rangsangan eksternal dan memiliki potensi untuk muncul sebagai faktor stres, termasuk faktor somatik (gender, usia, ketinggian, status gizi, kondisi kesehatan, dll.) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

Indikator beban kerja yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan Billy (2020) Menurut Sitepu (2013), Indikator Beban Kerja adalah :

1. Jam kerja
2. Lingkup pekerjaan
3. Faktor internal tubuh
4. faktor eksternal tubuh

## **Sistem Reward**

Sistem Reward adalah fungsi yang berasal dari disiplin sumber daya manusia dan pengaruh manajemen strategis dalam manajemen suatu perusahaan. “Lebih jauh lagi, sistem manajemen reward memainkan peran penting dalam kinerja karyawan.” (Barber dan Bretz), Ramadhan Billy, 2020) mengklaim bahwa sistem reward memiliki dampak yang signifikan dalam hal kemampuan organisasi untuk memotivasi, menginspirasi, dan mendorong karyawan yang memiliki potensi tinggi untuk kemajuan. Hal ini menghasilkan "kinerja yang tinggi". Menurut (Fahmi dalam Ramadhan Billy, 2020), Reward adalah jenis pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Reward menurut (Winda Sri Astuti, et al., dalam Dicky Stiawan, et al., 2023) yaitu :

1. Konsistensi internal tercermin dalam penyelesaian imbalance berdasarkan perbandingan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan.
2. Kompetitivitas eksternal perusahaan tercermin dalam kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kompetitivitasnya terhadap bisnis lain, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk memberikan karyawannya dengan peluang dan kualifikasi yang lebih tinggi.
3. Kontribusi karyawan adalah pembayaran upah berdasarkan kontribusi yang dilakukan karyawan ke negara kerja masing-masing.
4. Administrasi adalah Komunikasi, Evaluasi dan Aspek perencanaan adalah beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan ketika menetapkan hadiah. Faktor lain termasuk ketersediaan sumber daya, komunikasi, dan evaluasi.

Indikator-indikator Reward (penghargaan), Menurut (Kadarisman dalam Ramadhan Billy, 2020) adalah :

1. Upah.
2. Gaji.
3. Insentif.
4. Tunjangan.
5. Penghargaan.
6. Promosi.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana anggota organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena merupakan mekanisme penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Sebagian besar perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan volume produksi, kualitas produksi, ketepatan waktu produksi, dan produktivitas tenaga kerja (George dalam Nurul Asyiqin, et al., 2021). Menurut (Mangkunegara dalam Ramadhan Billy, 2020), Kinerja didasarkan pada kualitas dan kuantitas

pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam proses melaksanakan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepada mereka.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut (Mangkunegara dalam Ramadhan Billy, 2020), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (ability)

Dari sudut pandang psikologis, karyawan dengan rentang IQ 110-120, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dan menerima pelatihan yang tepat untuk posisi mereka, lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapatkan pekerjaan yang selaras dengan keahlian khusus mereka.

b. Faktor Pendorong (attitude)

Motivasi adalah sikap seorang karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi bagi karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka.

Indikator-indikator Kinerja menurut (Afandi dalam Ramadhan Billy, 2020), adalah ;

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.
5. Tanggung jawab.
6. Kerja sama.

### Hasil Penelitian Relevan

Hasil Penelitian Terkait Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, kami membahas makalah terkait sebagai dasar untuk mengembangkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian sebelumnya dan menjelaskan persamaan dan perbedaan desain penelitian dari penelitian sebelumnya yang terkait.

**Tabel 1 : Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Judul	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	Syihabudhin Syihabudhin et al., 2020)	Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java	Kita dapat menyimpulkan dari hasil analisis kesenjangan bahwa: 1) keseimbangan kerja- hidup, kinerja	Kedua jurnal membahas dampak beban kerja pada kinerja karyawan. Ini	Jurnal kami menyelidiki dampak beban kerja dan sistem reward pada kinerja karyawan

			<p>karyawan, dan keseluruhan lingkungan kerja di Hotel Pondok Indah Tangerang semuanya baik. 2) beban kerja dalam keseimbangan kerja-hidup berarti yang positif dan signifikan; 3) keseimbangan kerja - hidup znamená yang penting pada kinerja. 4) beban kerja terhadap kinerja dalam signifikan dan negatif; 5) beban pekerjaan tidak langsung terhadap keseimbangan kerja-hidup di Hotel Malang.</p>	<p>menunjukkan adanya kesamaan dalam variabel independen yang sedang diselidiki.</p>	<p>secara keseluruhan, sementara jurnal kedua berfokus secara khusus pada memeriksa kinerjanya karyawan melalui work-life balance.</p>
2	(Nani Wahyuni et al., 2020)	The Effect of Role Conflict and Workload on Employee Performance Mediated by Work Stress : Study on Aceh Financial Management Board	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja, konflik peran mempengaruhi stres kerja karyawan, beban pekerjaan</p>	<p>Kedua jurnal membahas pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan adanya kesamaan dalam variabel independen</p>	<p>Jurnal kami menekankan pengaruh beban kerja dan sistem reward sebagai variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal kedua menyoroti</p>

			mempengaruhi stress kerja karyawannya, stres kerja mempengaruhi prestasi karyawan dan stres kerja sebagian mengantisipasi pengaruh konflik peran pada kinerjanya karyawan.	yang sedang diselidiki.	pengaruh konflik peran dan beban kerja sebagai variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mediasi tambahan dari stres kerja.
3	(Muslih et al., 2022)	Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance.	Berdasarkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, hasil tes hipotesis menunjukkan bahwa nilai T yang dihitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 7.250, dan dengan nilai T kritis yang diketahui 1.990, nilai T terhitung lebih besar dari nilai T kritis. Tingkat signifikansi 0.000, yang kurang dari 0,05, ditemukan untuk larangan kerja. Hasilnya	Efek stres kerja pada kehidupan kerja karyawan dibahas dalam dua jurnal. Ini membuktikan bahwa ada hubungan dalam variabel independen yang sedang dipelajari.	Jurnal kami menyertakan sistem reward sebagai variabel pendukung yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Smentara, Jurnal kedua memasukkan lingkungan kerja sebagai variabel tambahan yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

			menunjukkan bahwa H0 ditolak (H1 diterima), yang berarti atasan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di PT.		
4	(Syafri Juana et al., 2023)	Effect of Workload, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance	Hasil dari artikel ini adalah sebagai berikut: 1) beban kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan; 2) disiplin kerja mempengaruhi kinerja pekerja; dan 3) motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerjanya karyawan.	Kedua jurnal membahas dampak beban kerja pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ada kesamaan dalam variabel independen yang dipelajari.	Jurnal kami menggabungkan sistem reward sebagai variabel pendukung yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal kedua menggabungkan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel tambahan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
5	(Eka Idayanti et al., 2020)	The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki efek positif pada pekerjaan karyawan yang berarti. Ada efek positif dan signifikan yang ada pada	Kedua jurnal membahas dampak beban kerja pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan adanya	Dalam jurnal ini, kami memeriksa efek ulasan gaji dan kinerja pada kinerja karyawan, dengan penekanan khusus pada



			<p>karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek positif yang berhasil menghadapi karyawan kinerja. Sebagai hasil dari penelitian ini, kita dapat mengatakan bahwa komunikasi yang efektif di dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, ini akan membuat lebih mudah untuk memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan, seperti dengan meningkatkan keterampilan karyawan, yang akan memiliki efek positif pada pekerjaan mereka.</p>	<p>kesamaan dalam variabel independen yang sedang diselidiki.</p>	<p>ulasan kinerja sebagai variabel moderasi. Tanpa menyebutkan sistem reward sebagai variabel independen, jurnal kedua menyarankan pengaruh komunikasi, kompetensi, dan etika kerja pada kinerja karyawan.</p>
6	(Perang Dr Ohn Mar et al., 2020)	THE EFFECT OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KBZ BANK IN YANGON	<p>Berdasarkan hasil survei, diantara imbalan finansial dan non finansial, bonus dan pengakuan mempunyai kontribusi pengaruh paling besar terhadap komitmen pegawai pada bank</p>	<p>Pengaruh Sistem Reward pada kinerja karyawan adalah subjek dari dua jurnal. Ini membuktikan bahwa ada</p>	<p>Jurnal kami berfokus pada dampak jadwal kerja dan sistem reward pada kinerja karyawan, dengan penekanan utama</p>

			KBZ. Selain itu, pegawai bank KBZ lebih puas dalam hal imbalan finansial dibandingkan non finansial karena meningkatkan komitmen dan meningkatkan kinerja. Selain itu, temuan menunjukkan tingginya tingkat kinerja yang berkaitan dengan komitmen afektif karena keterikatan emosional dan keterlibatan mereka dengan bank.	hubungan dalam variabel independen yang diuji.	pada variabel kedua. Jurnal kedua memeriksa dampak sistem reward pada kinerja karyawan Bank KBZ, dengan sistem rewards berfungsi sebagai variabel utama.
7	(Nurul Asyiqin et al., 2021)	The Effects of Reward System on Employee Performance	Semua variabel memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, menurut hasil penelitian. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan sistem pembayaran mereka dan memastikan bahwa mereka dapat membantu karyawan dalam meningkatkan	Kedua jurnal membahas dampak Sistem Reward pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ada kesamaan dalam variabel independen yang dipelajari.	Jurnal kami berfokus pada dampak insentif kerja dan ulasan kinerja pada pekerjaan karyawan, dengan dua variabel pertama berfungsi sebagai fokus utama. Dengan sistem reward sebagai variabel utama, jurnal kedua

			kinerja mereka di tempat kerja.		memeriksa efek dari sistem pada kinerja karyawan dan pertumbuhan.
8	( O. David Komolaf., 2020)	REWARD SYSTEMS: IMPACTS OF REWARD SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND DEVELOPMENT	Pengembangan laporan ini menghasilkan bahwa, praktik penghargaan manajemen mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan hal ini benar-benar terhubung dengan kinerja karyawan. Laporan ini juga menetapkan bahwa, penerapan sistem penghargaan dalam sebuah organisasi memiliki hubungan langsung dengan motivasi, yaitu ekstrinsik dan Intrinsik.	Kedua jurnal membahas pengaruh sistem reward pada kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa ada hubungan dalam variabel independen yang diuji.	Dengan variabel pertama berfungsi sebagai fokus utama, jurnal kami memeriksa dampak insentif kerja dan ulasan kinerja pada pekerjaan karyawan. Jurnal kedua berfokus pada dampak sistem gaji pada kinerja karyawan, dengan sistem gaji berfungsi sebagai variabel utama.

9	(Taufan Maulana Fajrir., et al, 2019)	PENGARUH SISTEM REWARD DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN	<p>Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh sistem insentif dan motivasi. Ketika digunakan sebagai sistem penghargaan dan motivator untuk pekerjaan yang baik, kinerja karyawan yang optimal akan meningkat.</p>	<p>Kedua jurnal membahas dampak Sistem penghargaan dalam kinerja karyawan. Ini adalah menunjukkan adanya kesamaan dalam variabel independen yang sedang diselidiki.</p>	<p>Dengan variabel pertama berfungsi sebagai fokus utama, jurnal kami memeriksa dampak insentif kerja dan ulasan kinerja pada pekerjaan karyawan. Dengan sistem reward dan motivasi sebagai variabel utama, jurnal kedua menyarankan pengaruh sistem pada kinerja karyawan.</p>
10	(Ludmilla Nkouangas1, 2023)	The Impact of Reward Systems on Employee Performance in Selected Hotels in Cape Town	<p>Studi tersebut menyimpulkan bahwa penghargaan non-finansial dan finansial sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengubah perilaku kinerja pekerja. Penelitian ini memberikan para akademisi</p>	<p>Kedua jurnal membahas dampak Sistem Reward pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan adanya kesamaan dalam variabel independen yang sedang diselidiki.</p>	<p>Jurnal kami membahas dampak beban kerja dan sistem reward pada kinerja karyawan, dengan kedua variabel sebagai fokus utama. Jurnal kedua menitikberatkan pada dampak sistem</p>

			pengetahuan mengenai dampak sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan referensi khusus pada industri perhotelan.		penghargaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Cape Town, dengan sistem penghargaan sebagai variabel utama.
--	--	--	--	--	---

Berdasarkan temuan ini, tujuan dari artikel ini adalah untuk melakukan review dari artikel yang relevan, menganalisis pengaruh antara variabel, dan mengembangkan rencana penelitian konseptual.:

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dimensi beban kerja melibatkan dua aspek, yaitu kondisi kerja dan produktivitas waktu, sebagai fokus utama analisis. Kondisi kerja, yang mencakup lingkungan, tantangan, dan bahaya kerja, menunjukkan pengaruh substansial pada kinerja karyawan. Ketika beban kerja menjadi lebih ringan, motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka meningkat, menyebabkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, istilah "beban kerja" dapat digunakan sebagai sinonim untuk "ringan" ketika produktivitas waktu dikelola secara efisien, menghasilkan tingkat tinggi baik kuantitas dan kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya memiliki dampak negatif pada jadwal kerja karyawan. (Mochklas, 2022). Begitu jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu muncul, orang-orang yang bekerja di kantor selalu meningkatkan tingkat stres yang dapat membuat karyawan merasa buruk. Sebagai per perspektif (Dhani dalam Syafri Juana et al., 2023) yang disajikan dalam penelitian ini, beban kerja menerangkan kegiatan yang mengharuskan keterampilan tertentu dan harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, baik dalam hal aspek fisik dan psikologis.

Tinjauan literatur ini diperkuat oleh temuan penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi korelasi antara beban kerja dan kinerja karyawan Semua penelitian yang telah dilakukan (Eka Idayanti et al., 2020) telah menunjukkan bahwa meningkatkan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja memiliki dampak positif pada jumlah jam yang dikerjakan oleh karyawan. Temuan ini mendukung gagasan bahwa meningkatkan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja juga dapat meningkatkan kinerja. Selama studi, Ramadan Billy (2020) juga mengamati bahwa beban kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Namun, sebuah studi yang dilakukan oleh (Nani Wahyuni, et al., 2020) Perlu dicatat bahwa meskipun ada hubungan positif antara beban kerja dan kinerja, itu tidak signifikan secara statistik. Jika beban kerja yang ditugaskan sesuai dengan standar perusahaan dan sesuai dengan

kemampuan karyawan, karyawan langsung akan melakukan tugas mereka secara optimal.

Berdasarkan dasar ini, hipotesis pertama diformulasikan., yakni:

**H1: Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian penghargaan kepada individu dapat eksertasi dampak substantif terhadap efektivitas kinerja seorang karyawan. Dengan demikian, kinerja yang optimal dalam suatu organisasi seringkali dikaitkan dengan insentif atau kompensasi yang diberikan kepada para pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh (Fadilla dalam Farahdila N, 2023). Pemberian insentif diyakini mampu merangsang motivasi individu untuk meningkatkan sekaligus memperbaiki aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Upaya pemberian penghargaan yang diterapkan oleh suatu lembaga terhadap para pegawai secara langsung dapat membentuk tingkat produktivitas, mengarahkan mereka untuk tetap berdedikasi pada tugas-tugas yang diberikan (Rolos, Sambul, dan Rumawas, dalam Farahdila N, 2023). Dimensi dari reward ini melibatkan aspek pemberian upah, dimana pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan diharapkan akan mendapatkan imbalan finansial yang setara dengan pencapaian mereka. Individu yang menunjukkan prestasi tinggi atau keterampilan luar biasa dalam menyelesaikan tugas mereka dapat dihargai dengan gaji yang sepadan. Suatu lembaga dapat menerapkan insentif-insentif tambahan untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan sesuai waktu. Oleh karena itu, semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai juga menjadi faktor penting yang memengaruhi jenis penghargaan yang diberikan kepada mereka (Sg Naiboho, et al., dalam Farahdila N, 2023).

(Taufan Maulana Fajri dan Abdul Rohman, 2019) melakukan penelitian berjudul “PENGARUH SISTEM REWARD DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” Temuan dari penelitian ini sesuai dengan temuan dari studi lain. Berdasarkan temuan penelitian yang disebutkan di atas, telah ditentukan bahwa ada hubungan positif antara sistem reward dan motivasi karyawan dan kinerja kerja mereka. Dengan kata lain, jika sistem reward yang sedang diimplementasikan lebih efektif, maka pekerjaan karyawan akan maju ke tingkat yang optimal. Menurut temuan dari sebuah studi yang dilakukan oleh David Komolaf pada tahun 2020, ditemukan bahwa reward memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Penghargaan Pemberian juga memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut temuan dari studi lain yang dilakukan oleh Dr. Ohn Mar pada tahun 2020. Studi ini mendukung temuan dari studi sebelumnya. Akibatnya, terlepas dari pengaruh finansial atau non-finansial, termasuk bonus dan pembayaran, penting untuk memiliki dasar yang signifikan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja kerja di antara karyawan. Menggunakan landasan yang disebutkan di atas, kita akan mengembangkan hipotesis kedua., yakni:

## **H2: Sistem Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

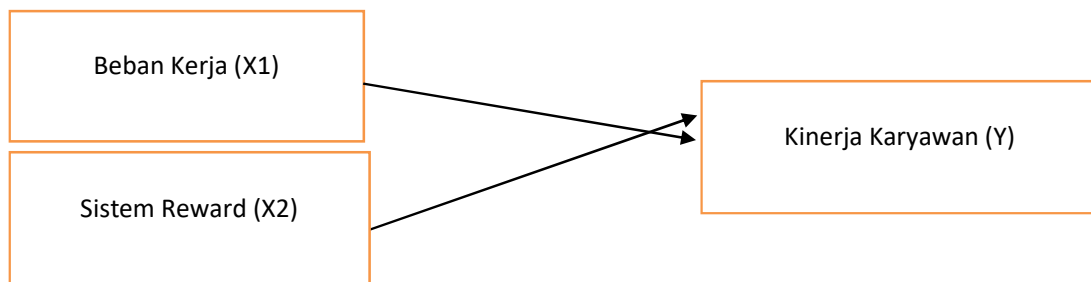
### **Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam buku Ramadhan Billy tahun 2020, kinerja dapat didefinisikan sebagai layanan yang diberikan oleh seorang karyawan dalam proses melaksanakan tugasnya, mengevaluasi kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, dan kemajuan sesuai dengan saran yang diberikan kepada mereka. Menurut temuan penelitian sebelumnya, telah ditetapkan bahwa Beban Kerja dan Reward memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Misalnya, Eka Idayanti et al. (2020) telah menyatakan bahwa Beban Kerja memberikan karyawan dengan efek positif yang signifikan dalam kaitannya dengan kinerja kerja mereka. Di sisi lain, David Komolaf (2020) telah menemukan bahwa Reward memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja kerja karyawan. Penelitian lain selain yang dilakukan oleh Kurniawan et al. di Ramadhan Billy (2020) juga menyoroti masalah yang ada, yaitu Beban Kerja yang disesuaikan dengan kapasitas karyawan dan sistem reward yang sejalan dengan kualitas pekerjaan mereka dapat berfungsi sebagai sumber motivasi bagi karyawan untuk mencapai tingkat kerja tertinggi dalam konteks perusahaan. Landasan yang disebutkan di atas telah menghasilkan pembentukan empat hipotesis., yakni:

### **H3: Beban Kerja dan Sistem Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

#### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penyelidikan informasi yang relevan, perolah kerangka berfikir artikel ini seperti yang disajikan dalam bawah artikel ini :



#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan sistem reward memainkan peran yang signifikan dalam kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Beban kerja optimal dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara beban kerja yang berlebihan memiliki potensi untuk menurunkan kinerja karena kelelahan dan stres.

Interaksi antara Beban Kerja dan Sistem Reward juga menjadi elemen penting, di mana keseimbangan yang tepat antara kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Sistem Reward yang diterapkan dengan baik dapat menjadi bentuk apresiasi terhadap upaya yang dikeluarkan dalam mengatasi beban kerja yang signifikan.

Penting untuk memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan fisik dan mental, karena ini dapat memengaruhi kinerja jangka panjang. Aspek ini juga memperkuat argumen bahwa manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan pendekatan yang holistik dalam merancang kebijakan yang mempengaruhi beban kerja dan sistem reward.

## REFERENSI

- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145-155.
- Farahdila Nadhira Sari (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. *Skripsi*. [http://digilib.uinsa.ac.id/63413/2/Farahdila%20Nadhira%20Sari\\_B94219076.pdf](http://digilib.uinsa.ac.id/63413/2/Farahdila%20Nadhira%20Sari_B94219076.pdf)
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 6). [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Juana, S., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2023). *Effect of Workload, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. 2(2). <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2>
- Komolafe, D. (2020). *REWARD SYSTEMS: IMPACTS OF REWARD SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND DEVELOPMENT*. <https://www.researchgate.net/publication/354689901>
- Mar, O., Daw, M., & Lai War, Y. (2020). THE EFFECT OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KBZ BANK IN YANGON. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 23, 1.
- Nkouangas, L. (2023). *The Impact of Reward Systems on Employee Performance in Selected Hotels in Cape Town*.
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>
- Pratama, M., & Handayani, W., (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, [https://www.researchgate.net/publication/364568925\\_Pengaruh\\_Reward\\_Dan\\_Punishment\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/364568925_Pengaruh_Reward_Dan_Punishment_Terhadap_Kinerja_Karyawan), 2.
- Ramadhan Billy (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada divisi cargo PT. Sriwijaya Air Bandara Radin Inten II Lampung. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. *Skripsi*. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/2379>
- Siburian, M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara, 2.
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). *Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java*.
- Tri Satya Hardani, R. (2022). Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* (Vol. 1, Issue 1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>



Wahyuni, N., & Musnadi, S. (2020). The Effect of Role Conflict and Workload on Employee Performance Mediated by Work Stress : Study on Aceh Financial Management Board. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3.