**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DHARMA LAUTAN UTAMA CABANG SURABAYA**

## Agil Widiyasari 1) Senatriya Wahyu Ramadhan2)

Manajemen

STIE “Urip Sumoharjo” Surabaya

Jl. Urip Sumoharjo 5 – 9 Surabaya, 60265

Email : 1)widi1494@gmai.com,

***Abstract***

*The purpose of this writing is to determine and analyze the influence of the work environment, workload and punishment on employee performance at PT. Dharma Lautan Utama Surabaya Branch. The type of research is explanatory research with quantitative methods. Using a population of 65 employees. The sampling technique uses the complete enumeration method where all members of the population are used as respondents. Using primary data sourced from questionnaires. And using a linear regression analysis tool with the help of the SPSS version 25 program. The results of this research explain that the work environment and workload variables partially do not have a significant effect on employee performance, the punishment variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of this research explain that the work environment, workload and punishment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Work Environment, Workload, and Giving Punishment.*

 Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi bisnis dan organisasi. Pencapaian suatu organisasi terutama dipengaruhi oleh kontribusi berbeda yang diberikan oleh masing-masing organisasi. Di era yang ditandai dengan persaingan yang ketat, alokasi sumber daya manusia yang baik dan efisien sangat penting agar organisasi dapat sejahtera, dengan tujuan akhir mencapai hasil optimal dan kesuksesan secara keseluruhan.

PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya merupakan salah satu armada pelayaran yang ada di Indonesia yang menyediakan jasa pelayaran antar pulau, Pelayaran antar pulau yang tersedia diantaranya pelayaran Surabaya menuju pulau Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara Timur dan Nusa Tenggara Barat. PT. Dharma Lautan Utama merupakan sebuah badan usaha yang menyediakan jasa yang mengangkut kendaraan dan penumpang. PT. Dharma Lautan Utama selalu berusaha melakukan peningkatan seperti pelayanan prima, pengembangan aset atau fasilitas dan peralatan serta pengembangan sumber daya manusia.

Tercapainya kesuksesan suatu organisasi bergantung pada berbagai faktor, dan kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan menjadi faktor penentunya. Organisasi yang menunjukkan kinerja teladan dan mencapai kesuksesan lebih cenderung mengawasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Para karyawan di PT. Dharma Lautan Utama dibagi menjadi dua kategori berbeda: karyawan darat dan karyawan laut. Karyawan darat terdiri dari personel yang bekerja di kantor pusat dan kantor cabang, mewakili berbagai departemen termasuk keuangan, operasi, logistik, sumber daya manusia, teknik, dan tiketing. Setiap divisi dipimpin oleh seorang kepala divisi, dan manajer cabang bertanggung jawab atas pengawasan keseluruhan karyawan darat di kantor cabang. Sebaliknya, karyawan kapal mengacu pada personel yang dipekerjakan di atas kapal, yang mana nahkodanya memikul tanggung jawab utama atas perilaku seluruh karyawan kapal sepanjang perjalanan.Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja memegang peranan penting. Memastikan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Satu hal yang harus dilakukan Perusahaan agar karyawan dapat bekerja pada level maksimal adalah menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram sehingga para karyawan dapat bekerja sebaik mungkin bagi perusahaan. Kelelahan yang dihadapi para karyawan yang berkepanjangan dapat menyebabkan beban kerja. Tugas karyawan itulah yang dapat memicu awal permulaan beban kerja terjadi. Selain ligkungan kerja dan beban kerja perlu diperhatikan pula oleh suatu Perusahaan adalah pemberian punishment. Besar kecilnya pemberian punishment yang diberikan Perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi hasil kerjanya.Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja; oleh karena itu, sangat penting untuk menyediakan fasilitas yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja dan memfasilitasi pekerjaan produktif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tanggung jawab mental dan fisik harus ditangani. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi harus memprioritaskan kesejahteraan karyawannya, mengingat bahwa tubuh manusia dirancang khusus untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan rutin. Melalui manajemen beban kerja yang efisien, organisasi dapat mengevaluasi beban kerja maksimal yang mampu ditangani oleh karyawan dan dampak selanjutnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) 1. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya (2) Manakah diantara lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian punishment yang secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) 1. Untuk menganalisis apakah secara simultan lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. (2) Untuk menganalisis manakah diantara lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian punishment yang secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

 Dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory research dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:93), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah terbentuk sebelumnya, dan hasil penelitian tersebut akan dapat menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dengan menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu adanya pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian punishment terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

**Populasi**

 Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

**Teknik Pengambilan Sampel**

 Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 65 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

**Teknik Pengumpulan Data**

 Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner (angket) yang ditujukan kepada para karyawan PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Angket yang digunakan peneliti adalah model angket pilihan yang meminta responden untuk memilih jawaban, satu jawaban yang sudah ditentukan.

**Variabel Dan Devinisi Operasional Variabel**

**Variabel Penelitian**

 Variabel dependen (devendent variable) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independent (independent variable) yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian punishment.

**Definisi Operasional Variabel**

**Lingungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan diri seorang karyawan saat menjalan tugasnya. Adapun indicator lingkungan kerja adalah: Keamanan(1) Suasana Kerja(2) Hubungan Karyawan(3) dan Tersedianya Fasilitas Kerja(4)

**Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya dan beban kerja yang dialami karyawan harus dihindari karena dapat mengganggu proses kegiatan bekerja. Adapun indicator beban kerja adalah: Target yang harus dicapai(1) Kondisi pekerjaan(2) Penggunaan Waktu(3) Standar pekerjaan(4)

Pemberian Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh karyawan sebagai tindakan konsekuensi atas hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja. Adapun indicator punishment adalah: Pemberitahuan(1), Teguran(2), Peringatan(3), Hukuman(4)

**Teknik Analisis Data**

**Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2017:47) tujuan melakukan uji reliabilitas instrument penelitian adalah untuk mengukur instrument yang merupakan indicator dari variabel. Suartu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Sugiyono (2017:275) mendefinisikan analisis linier berganda digunakan untuk meneliti keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila variabel bebasnya dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen.

**Uji Koefisien Korelasi (R)**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:). Koefisien korelasi (r) menunjukan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 (-1< r ≤ +1) yang menghasilkan beberapa kemungkinan.

**Uji Determinasi (R2)**

Analisis determinasi (R2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen saangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

**Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Hipotetis statistik adalah dalam perumusan hipotestik, antara hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima, sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau Ho ditolak dan Ha diterima. Hipotesis statistik dinyatakan simbol-simbol (Sugiyono, 2017:87).

**Pengujian Secara Silmutan (Uji F)**

Pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk dilakukan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Nilai signifikan f > 0,05 berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai signifikan f < 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

**Pengujian Secara Parsial (Uji T)**

Uji signifikansi-t dimaksudkan untuk pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikan t > 0,05 berarti H0 diterima dan H1 ditolak Nilai signifikan t < 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

 Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui semua item dalam penelitian dapat dikatakan valid, karena rhitung > rtabel. Sedangkan hasil uji reabilitas dapat dilihat bahwa nilai croncobach alpha semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 hal itu menandakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan. sebelum menguji terlebih dahulu peneliti sampaikan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

 

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:
Y = ɑ + b1 X1 + b2 X2 + b2 X3 + e
Y=2,423 + 0,081 X1 + 0,272 X2 + 0,487 X3 + e

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, dapat dikatakan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta bernilai positif yaitu (a) sebesar 2,423 menyatakan bahwa dengan mengansumsikan ketiadaan variabel persepsi Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pemberian Punishment maka kinerja karyawan cenderung mengalami kenaikan sebesar 2,423.
2. Nilai koefisien pengaruh Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,081 nilai koefisien kepemimpinan tersebut adalah positif yang mengindikasikan adanya pengaruh yang searah terhadap Lingkungan Kerja artinya jika terjadi peningkatan pada kinerja karyawan makan akan meningkat sebesar 0,081.
3. Nilai koefisian Beban kerja (X2) sebesar 0,272 nilai tersebut adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa Beban yang meningkat, maka akan juga menambahkan satu satuan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisian Pemberian Punishment (X3) sebesar 0,487 nilai tersebut adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa Pemberian Punishment yang meningkat, maka akan juga menambahkan satu satuan kinerja karyawan.

**Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

 Koefisien Determinasi (R2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R2)



Hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,863, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan sangat kuat antara lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian *punishment* mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan koefisiensi determinasi diperoleh dari R Square (R2) sebesar 0,745 dimana nilai tersebut sebesar 74,5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pemberian *Punishment* (X3) mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar 25,5% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji Simultan (F)**

 Berikut uji pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian *punishmet* dibawah ini :

Tabel 3. Uji Simultan (F)



 Pada tabel diatas merupakan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 59,413 dimana nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 2,75 atau (59,413 > 2,75) dan signifikansinya sebesar 0,000 dimana nilai signifikasinya 59 lebih kecil pada taraf signifikansi sebesar 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian keputusan yang diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini bahwa Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pemberian *Punishment* (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis pertama dapat diterima kebenarannya.

**Uji Parsial (T)**

 Uji pengaruh secara parsial lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian *punishmet* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Parsial (T)



Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel diperoleh nilai thitung sebesar 0,730 dengan nilai Sig sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel 1,99962 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel diperoleh nilai thitung sebesar 1,942 dengan nilai Sig sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel 1,99962 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya dapat diartikan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

 Pengaruh pemberian punishment terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel diperoleh nilai thitung sebesar 4,304 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel 1,99962 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 tolak dan Ha diterima. Artinya dapat diartikan bahwa pemberian punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai Fhitung sebesar 59,413 sedangkan Ftabel yaitu 2,75 memberikan signifikasi sebesar 0,00 dimana nilai tersebut memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Keputusan yang diambil adalah variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pemberian *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

 Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukan nilai R Square (R2) sebesar 0,745 dimana nilai ini sebesar 74,5%. Hal ini menunjukan bahwa variabel bebas penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan pemberian *punishment* (X3) dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar 25,5% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.**

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 0,730 sedangkan nilai ttabel 1,99962 dengan nilai signifikasi sebesar 0,468 lebih besar dari 0,05 (0,468 > 0,05), dan koefisien regresi dengan nilai positif sebesar 0,081; sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

 Afandi (2018:66) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang tersedia di sekitar pekerja serta metode kerja yang terdapat pengaruh kinerjanya baik secara individu atau tim. Factor lingkungan tersebut antara lain, suhu udara di tempat kerja, luas tempat kerja, kebisingan, kepadatan, dan keramaian, cahaya. Factor lingkungan ini memiliki dampak besar pada perilaku manusia termasuk pola kerja dan kinerja para karyawan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin optimal kinerja para karyawan yang bersangkutan.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel beban kerja diperoleh nilai thitung sebesar 1,942 sedangkan nilai ttabel 1,99962 dengan nilai signifikasi sebesar 0,057 lebih besar dari 0,05 (0,057 > 0,05), dan koefisien regresi dengan nilai positif sebesar 0,272; penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

 Menurut Masriati (2018:48), beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Pengaruh Pemberian *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberian pemberian *punishment* diperoleh nilai thitung sebesar 4,304 sedangkan nilai ttabel 1,99962 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 > 0,05), dan koefisien regresi dengan nilai positif sebesar 0,487; penelitian ini menyatakan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

 Pemberian *punishment* dalam organisasi merupakan hal penting untuk mengurangi pelanggaran dan memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar di kemudian hari karyawan tersebut tidak mengulanginya. Fa’iqotul (2021) Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan motivasi dalam berkerja dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Hidayat, 2018).

**Variabel Yang Memberikan Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistic di atas diketahui bahwa data thitung yang dihasilkan oleh variabel lingkungan kerja 0,730, sedangkan thitung dari variabel beban kerja sebesar 1,942 dan thitung dari variabel pemberian *punishment* sebesar 4,304. Hasil perhitungan tersebut thitung pemberian *punishment* lebih besar dari thitung variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

 Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

#### SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh dengan alat program SPSS, hasil uji signifikasi simultan (uji F) menunjukkan bahwa hipotesis yang pertana diduga factor lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan pemberian *punishment* (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima kebenarannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F), pengaruh simultan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) signifikansi karena Fhitung sebesar 59,413 adalah lebih besar dari Ftabel sebesar 2,75.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh program SPSS, hasil uji signifikasi parsial (uji T) menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diduga sebagai salah satu variable dependen (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa variable pemberian *punishment* (X3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukan koedisiensi regresi pemberian *punishment* (X3) yang memiliki nilai lebih tinggi disbanding dengan koefisien regresi lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Nilai regresi menunjukan pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Nilai regresi X1 = 0,730, X2 = 1,942, dan X3 = 4,304. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian *punishment* (X3) dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan dapat di terima kebenarannya.

**RUJUKAN**

Alivanny. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemicals. Repositori Universitas Darma Persada

Andriyani, W., Widyanti, R., Dan Husnurrofiq, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No. 2

Bimantara, A. M., Dotulong, L.O. Dan Lengkong, V. P. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. Jurnal *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi,* Vol.9 No.4

Burhannudin, Zainul M., dan Harlie M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhaadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi dan *Entrepreneurship.* Vol.8 No.2

Chandra,M. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbel Quen Tanjungpinang. Repositori, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Dalimunte, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen.

Darmadi, I Ketut Adi. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Segara Village Hotel Sanur. Fakultas Ilmu Politikus Universitas Kampus Merdeka.

Kirana, S. A. N. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pemalang. Repositori Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Lumbangaol, J. L., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tata Letak Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Plumpang Raya Anugrah. Repositori Universitas Putera Batam

Maura, Y., Solihat, A. N. 2023. Pengaruh Motivasi, Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Comnets Plus. *IKRAITH- EKONOMIKA*. Vol.6 No.3

Mea, M. H. C. D. 2022. Pengaruh Pemberian Reward dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores.* Vol.12 No.01 P.101-117

Nugroho, M. N. dan Permatasari, R. I. 2022. Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen.* Vol.2 No.2

Nuryanti, Ira. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Survey Pada Karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Kota Tasikmalaya). Repositori Universitas Siliwangi

Oktanianto, S. S. M. 2021. Pengaruh Beban Kerja, TunjanganDan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya. Repositori Universitas Siliwangi

Onika, Febri. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara. Repositori Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Pramita, E. T. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik. UMG Repositori

Prasetya, M. K. A., Jatmiko. U., Afrianto. D. 2022. Pengaruh Absensi Fingerprint, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Meubel Lancar Jaya Abadi. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akutansi.* Vol.2 No.3

Putra, A.A., Dan Laily, N. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol.8 No.9

RA Nisa. 2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pada SMPN 232 Dan SMPN 74 Jakarta. Repositori STIE Indonesia Jakarta

Rahayu, M. P, Rahatisya, P Dan Audia, W,N. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Media Grafika.*E- Jurnal, ECOBISMA Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, Vol.8 No.2

Safitri. I. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Tekanan Waktu dan Kelelahan Emosional Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Karir di Daerah Duren Sawit, Jakarta Timur. Repositori STIE Indonesia Jakarta

Sengkey, E. A., Dotulong. L., Lumintang. Genita. 2021. Pengaruh Reward, *Punishment* dan Komunikasi Terhadap Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.3

Wahyudin, A., Ismuni, M., Dan Imanuddin, K. 2023. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Kreasindo. *Binawan Student Journal* (BSJ), Vol.5 No.8

Wicaksono, M. S. 2020. Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Argo Bandar Lampung. Repositori Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Yanti, D. R., 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 Di Perisahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Terubuk Cabang Sei. Pakning Kabupaten Bengkalis.Repository Universitas Islam Riau