

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDONESIAPOWER PEMBANGKIT LISTRIK  
TENAGA UAP PANGKALAN SUSU**

**Vebeb Andrian Manurung<sup>1</sup>**  
manurungvebe@gmail.com  
**Khairunnisak<sup>2</sup>**  
khairunnisak748@gmail.com

<sup>1,2</sup>Universitas Medan Area

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workload and reward system on employee performance at PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Workload and reward system are two important factors that can affect the level of productivity, motivation, and quality of employee performance. Workload is analyzed from the aspects of work volume, task completion time, and job difficulty level, while the reward system is analyzed through aspects of financial compensation, non-financial awards, and recognition of work achievements. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to employees. The data obtained are analyzed using statistical methods to test the effect of each variable on employee performance. The results of this study are expected to contribute to companies in designing more effective workload management policies and reward systems to optimally improve employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Reward System, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Beban kerja dan sistem reward merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas, motivasi, serta kualitas kinerja karyawan. Beban kerja dianalisis dari aspek volume pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kesulitan pekerjaan, sedangkan sistem reward dianalisis melalui aspek kompensasi finansial, penghargaan non-finansial, serta pengakuan atas prestasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan

pengelolaan beban kerja dan sistem reward yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

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

---

## PENDAHULUAN

Dalam dinamika persaingan industri global yang semakin ketat, sumber daya manusia telah bertransformasi menjadi aset paling krusial yang menentukan keunggulan kompetitif sebuah organisasi. Perusahaan tidak lagi sekadar dipandang sebagai entitas fisik yang mengandalkan teknologi dan modal, melainkan sebagai ekosistem kompleks yang digerakkan oleh kapasitas intelektual, keterampilan, dan dedikasi karyawannya. Pada sektor strategis seperti industri energi, peran manusia menjadi kian krusial karena menyangkut hajat hidup orang banyak. PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Pangkalan Susu, sebagai salah satu penyokong stabilitas listrik nasional, sangat bergantung pada efektivitas kerja para personilnya. Kinerja karyawan yang optimal di lingkungan ini bukan hanya sekadar target manajerial, melainkan sebuah kebutuhan mutlak demi menjaga kontinuitas distribusi energi yang aman dan efisien bagi masyarakat luas. Namun, mewujudkan kinerja yang konsisten tinggi di tengah lingkungan kerja berisiko tinggi merupakan tantangan besar bagi manajemen sumber daya manusia.

Secara konseptual, kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas operasional sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Namun, performa individu tidak muncul dalam ruang hampa; ia merupakan resultan dari berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu, fenomena penurunan kinerja terkadang muncul yang ditandai dengan fluktuasi pencapaian target kerja dan dinamika kedisiplinan. Hal ini memicu urgensi untuk menelaah variabel-variabel apa saja yang secara dominan mempengaruhi perilaku kerja mereka. Dua faktor yang diidentifikasi memiliki keterkaitan erat dengan kondisi di lapangan adalah beban kerja yang diterima karyawan serta sistem reward atau penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan. Kedua variabel ini seringkali menjadi titik sentral dalam diskusi mengenai motivasi dan produktivitas di unit-unit pembangkit listrik yang beroperasi selama 24 jam penuh. Beban kerja di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan industri jasa atau manufaktur

ringan lainnya. Di sini, beban kerja mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif yang berat. Secara kuantitatif, karyawan seringkali dihadapkan pada volume pekerjaan yang tinggi, jadwal shift yang ketat, serta keharusan untuk tetap sigap dalam situasi darurat teknis. Secara kualitatif, beban kerja tersebut melibatkan tanggung jawab besar terhadap keselamatan kerja dan perlindungan aset negara yang bernilai triliunan rupiah. Fenomena yang ditemukan menunjukkan adanya kecenderungan stres kerja di kalangan operator dan teknisi akibat tuntutan untuk meminimalisir kesalahan sekecil mungkin (zero accident). Ketika beban kerja melampaui ambang batas kemampuan fisik dan mental karyawan, produktivitas cenderung menurun dan potensi human error meningkat. Oleh karena itu, pengaturan distribusi tugas yang adil dan proporsional menjadi sangat penting agar tekanan kerja tidak berubah menjadi beban yang melumpuhkan, melainkan menjadi tantangan yang memacu semangat berprestasi.

Di sisi lain, pemberian reward atau sistem penghargaan merupakan instrumen manajemen yang dirancang untuk memberikan apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti PLTU, reward bukan sekadar masalah kompensasi finansial atau gaji pokok, melainkan mencakup spektrum yang lebih luas seperti bonus prestasi, tunjangan

kesehatan, pengakuan profesional, hingga kesempatan pengembangan karir. Sistem reward yang efektif berfungsi sebagai pendorong motivasi (extrinsic motivation) yang kuat. Karyawan yang merasa bahwa setiap tetes keringat dan risiko kerja yang mereka ambil dihargai secara layak oleh perusahaan akan memiliki ikatan emosional dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika terdapat persepsi bahwa sistem pemberian penghargaan tidak transparan atau tidak mencerminkan keadilan (equity), maka semangat kerja karyawan akan tererosi. Ketidakpuasan terhadap reward seringkali menjadi akar penyebab dari penurunan komitmen organisasi dan meningkatnya angka keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention). Keterkaitan antara beban kerja dan sistem reward terhadap kinerja merupakan sebuah hubungan simbiosis yang kompleks. Beban kerja yang tinggi sebenarnya dapat diterima oleh karyawan apabila diimbangi dengan sistem reward yang kompetitif dan memuaskan. Dalam teori pertukaran sosial, karyawan bersedia memberikan tenaga dan pikiran mereka secara maksimal selama mereka merasa imbalan yang diterima sepadan dengan pengorbanan tersebut. Di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu, integrasi antara manajemen beban kerja yang baik dengan skema penghargaan yang inovatif menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Permasalahan muncul ketika

target-target operasional terus ditingkatkan tanpa adanya penyesuaian pada instrumen motivasi. Hal inilah yang mendasari perlunya penelitian ini dilakukan secara mendalam, guna memberikan bukti empiris mengenai bagaimana kebijakan internal perusahaan dalam mengelola tekanan kerja dan apresiasi dapat berdampak langsung pada output kinerja nyata di lapangan.

Analisis terhadap fenomena di lokasi penelitian juga mengungkap bahwa dinamika kinerja dipengaruhi oleh bagaimana karyawan mempersepsikan tugas-tugas mereka. Jika beban kerja dianggap sebagai bagian dari pengembangan diri, maka kinerja akan meningkat. Namun, hal ini sangat bergantung pada dukungan organisasi melalui pemberian reward yang tepat sasaran. Melalui pendekatan ilmiah ini, diharapkan dapat terurai dengan jelas sejauh mana kontribusi masing-masing variabel tersebut. Apakah beban kerja yang berat selama ini menjadi penghambat atau justru menjadi penggerak kinerja? Dan apakah sistem reward yang ada saat ini sudah cukup kuat untuk mempertahankan kinerja karyawan dalam jangka panjang? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menuntut jawaban yang valid melalui metodologi penelitian yang sistematis.

Secara teoretis, penelitian ini bersandar pada prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang memandang manusia sebagai makhluk

psikologis yang membutuhkan keseimbangan antara kewajiban dan hak. Mengacu pada berbagai literatur, beban kerja yang dikelola dengan optimal akan menghasilkan efisiensi, sementara reward yang dikelola dengan adil akan menghasilkan efikasi. Dengan menggabungkan kedua perspektif ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai potret manajemen SDM di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi strategis bagi pengambil kebijakan di perusahaan untuk merestrukturisasi pembagian kerja dan mengevaluasi kembali skema penghargaan agar lebih relevan dengan tuntutan zaman. Dengan demikian, tujuan organisasi untuk menyediakan energi listrik yang andal dapat tercapai melalui dukungan kinerja karyawan yang prima, yang lahir dari sistem kerja yang manusiawi dan penuh apresiasi. Keseluruhan narasi ini membawa kita pada pentingnya melakukan pengujian hipotesis secara statistik untuk membuktikan hubungan sebab-akibat antar variabel yang telah diuraikan, sehingga kesimpulan yang diambil memiliki landasan ilmiah yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis maupun praktis.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Lokasi penelitian berada di PT Indonesia Power

PLTU Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat.

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap dengan jumlah sampel sebanyak 92 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 untuk mengukur variabel beban kerja (X1), sistem reward (X2), dan kinerja karyawan (Y).

3. Teknik Analisis

Data diuji melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Pangkalan Susu merupakan salah satu unit pembangkit strategis di bawah naungan PT PLN Indonesia Power yang berlokasi di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Sebagai objek vital nasional, perusahaan ini memegang peranan penting dalam menjaga keandalan pasokan listrik untuk sistem interkoneksi Sumatera Bagian Utara. Operasional perusahaan didukung oleh infrastruktur teknologi tinggi dan tenaga kerja profesional yang terbagi ke dalam berbagai divisi, mulai dari operasional mesin, pemeliharaan, hingga administrasi dan manajemen

sumber daya manusia. Visi perusahaan berfokus pada penyediaan solusi energi yang berkelanjutan dan berkelas dunia, sementara misinya menekankan pada efisiensi operasional, keselamatan kerja, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Budaya kerja yang diterapkan mengacu pada nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang menjadi fondasi bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas kesehariannya. Struktur organisasi yang formal dan garis komando yang jelas memastikan setiap kebijakan manajemen, termasuk mengenai beban kerja dan sistem penghargaan, dapat diimplementasikan secara sistematis di seluruh lini organisasi.

### Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 92 karyawan tetap sebagai responden. Berdasarkan karakteristik profil responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif dengan masa kerja yang bervariasi, mulai dari karyawan baru hingga tenaga ahli yang telah mengabdikan lebih dari sepuluh tahun. Komposisi responden didominasi oleh laki-laki, hal ini berkaitan dengan karakteristik industri pembangkit listrik yang menuntut aktivitas fisik dan teknis di lapangan. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan sarjana dan diploma teknik, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT

Indonesia Power memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan tanggung jawab mereka. Tanggapan responden terhadap kuesioner menunjukkan persepsi yang sangat beragam namun cenderung positif terhadap variabel-variabel yang diteliti. Data primer ini mencerminkan kondisi riil di lapangan mengenai bagaimana karyawan merasakan tekanan tugas sehari-hari dan bagaimana mereka menilai apresiasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki - Laki	53	57,6%
2	Perempuan	39	42,4%
<b>Jumlah</b>		92	100,0%

Sumber: Hasil olahan data spss 27 (2025)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan cukup menantang. Indikator penggunaan waktu kerja mendapatkan skor yang tinggi, di mana karyawan merasa waktu yang tersedia harus dikelola dengan sangat efisien untuk menyelesaikan tanggung jawab operasional. Pada variabel Sistem Reward, dimensi bonus dan tunjangan kesehatan menjadi poin yang paling diapresiasi oleh karyawan. Responden menilai bahwa skema penghargaan finansial yang diberikan perusahaan sudah cukup kompetitif dibandingkan

dengan perusahaan sejenis. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan, indikator kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu mendapatkan penilaian yang sangat baik. Karyawan memiliki kesadaran tinggi bahwa kesalahan dalam operasional pembangkit dapat berdampak luas, sehingga mereka berusaha menjaga kualitas kerja pada standar tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden berada pada kategori tinggi, yang menandakan bahwa secara umum karyawan merasa beban kerja mereka masih dalam batas wajar dan sistem penghargaan berjalan cukup baik.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data telah melewati serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan model penelitian tidak bias. Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di atas ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Selanjutnya, Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance yang jauh di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi korelasi yang kuat atau hubungan linear yang sempurna antar variabel independen, yaitu antara Beban Kerja dan Sistem Reward. Terakhir, Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser dan analisis pola sebaran titik-titik data, yang

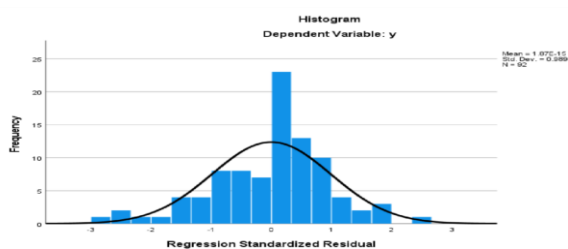
hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu yang terbentuk. Hal ini menegaskan bahwa terdapat kesamaan varians dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik ini, maka model regresi linear berganda yang digunakan dinyatakan layak dan valid untuk digunakan sebagai alat analisis prediktif.

### Tabel Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

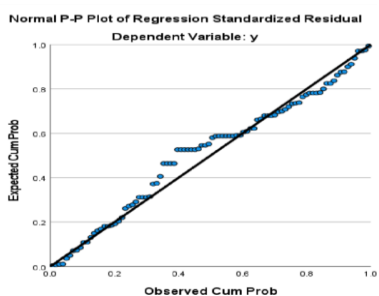
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08674610
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.045
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.693
	99% Confidence Interval	Lower Bound .681 Upper Bound .705

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Olahan Data Spss



Gambar Diagram Histogram

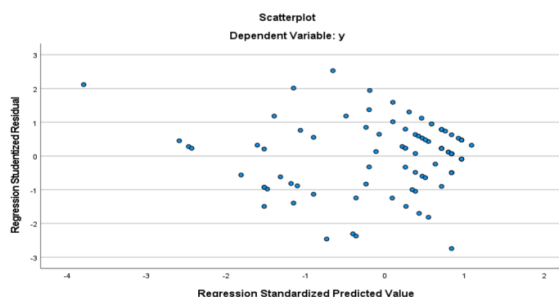


Gambar Grafik normality probability plot

### Tabel Hasil Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.356	2.799		5.844	<.001		
	x1	.367	.043	.670	8.521	<.001	.707	1.414
	x2	.280	.123	.179	2.279	.025	.707	1.414

a. Dependent Variable: y  
 Sumber: Hasil olahan data SPSS



Gambar Grafik scatterplot

Sumber: Hasil olahan data SPSS

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat arah hubungan dan besarnya kontribusi variabel Beban Kerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai konstanta yang positif, yang mengindikasikan bahwa jika variabel beban kerja dan sistem reward dianggap tetap atau nol, maka kinerja karyawan tetap akan berada pada level tertentu. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan beban kerja yang terukur dan terencana akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, koefisien regresi untuk Sistem Reward menunjukkan nilai positif yang signifikan, yang berarti semakin baik sistem penghargaan yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

yang nyata. Nilai koefisien regresi sistem reward ditemukan lebih besar dibandingkan beban kerja, yang mengindikasikan bahwa faktor penghargaan memiliki daya dorong yang lebih kuat dalam memicu produktivitas karyawan di lingkungan PT Indonesia Power.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.356	2.799		5.844	<.001		
	x1	.367	.043	.670	8.521	<.001	.707	1.414
	x2	.280	.123	.179	2.279	.025	.707	1.414

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olahan data SPSS

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja menghasilkan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel Sistem Reward juga menghasilkan nilai t-hitung yang jauh melebihi nilai t-tabel dengan signifikansi yang sangat kecil. Dengan demikian, hipotesis kedua juga diterima, yang menyatakan bahwa sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Untuk pengujian secara bersama-sama, hasil uji F menunjukkan

nilai F-hitung yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan sistem reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan persentase yang cukup besar, di mana mayoritas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam riset ini.

**Tabel Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.356	2.799		5.844	<.001		
	x1	.367	.043	.670	8.521	<.001	.707	1.414
	x2	.280	.123	.179	2.279	.025	.707	1.414

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olahan data SPSS

**Tabel Uji Simultan**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.882	2	225.441	69.892	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	287.075	89	3.226		
	Total	737.957	91			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber: Hasil olahan data SPSS

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.602	1.79598

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Sumber: Hasil olahan data SPSS

## **Pembahasan**

### **A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Hal ini menarik karena seringkali beban kerja dianggap sebagai faktor penekan yang menurunkan performa. Namun, dalam konteks industri teknis seperti pembangkit listrik, beban kerja yang tinggi seringkali dipandang sebagai tantangan profesional yang harus ditaklukkan. Karyawan yang diberikan tanggung jawab besar cenderung merasa lebih dipercaya dan memiliki peran penting dalam organisasi, yang pada gilirannya memacu mereka untuk bekerja lebih keras. Tekanan kerja yang ada di PLTU Pangkalan Susu menuntut konsentrasi tinggi, dan konsentrasi ini justru membuat karyawan lebih fokus pada detail pekerjaan sehingga meminimalisir kesalahan. Namun, perlu dicatat bahwa pengaruh positif ini hanya terjadi jika beban kerja tersebut masih berada dalam batas kapasitas fisik dan psikologis karyawan. Manajemen perusahaan berhasil mendistribusikan tugas dengan cukup baik sehingga beban yang diterima menjadi stimulan bagi produktivitas, bukan menjadi penghambat yang memicu stres berlebih.

### **B. Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem reward terbukti menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Di PT Indonesia Power, skema penghargaan yang komprehensif, mulai dari gaji yang kompetitif hingga bonus prestasi, memberikan kepuasan kerja yang nyata bagi karyawan. Penghargaan bertindak sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras dan risiko yang diambil karyawan dalam mengoperasikan unit pembangkit. Ketika karyawan merasa kontribusinya dihargai, mereka secara psikologis akan merasa berutang budi kepada organisasi dan berusaha membalasnya dengan meningkatkan loyalitas serta performa kerja. Selain reward finansial, aspek non-finansial seperti pujian dari atasan dan kesempatan pelatihan juga memberikan dampak positif. Sistem reward ini menciptakan iklim kompetisi yang sehat di antara karyawan untuk mencapai target perusahaan agar mendapatkan apresiasi yang sepadan. Hal ini membuktikan bahwa manajemen penghargaan yang transparan dan adil merupakan kunci utama dalam menjaga kestabilan motivasi kerja di sektor industri energi yang penuh tantangan.

### **C. Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, beban kerja dan sistem reward bekerja bersama-sama dalam membentuk kinerja karyawan

yang unggul. Kombinasi antara tuntutan kerja yang menantang (beban kerja) dan apresiasi yang memadai (sistem reward) menciptakan sebuah ekosistem kerja yang produktif. Beban kerja berfungsi sebagai pengarah energi dan fokus karyawan, sementara sistem reward berfungsi sebagai bahan bakar atau penyokong semangat kerja. Jika beban kerja ditingkatkan tanpa adanya perbaikan sistem reward, karyawan akan mengalami kelelahan dan demotivasi. Sebaliknya, jika reward diberikan secara berlebihan tanpa adanya target kerja yang jelas, maka akan terjadi inefisiensi organisasi. Hasil penelitian di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu menunjukkan bahwa kedua variabel ini telah dikelola secara harmonis. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari keberhasilan manajemen dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab yang berat dengan kesejahteraan yang terjamin. Kontribusi simultan kedua variabel ini memberikan implikasi bahwa organisasi harus terus mengevaluasi standar beban kerja secara periodik dan menyesuaikan skema penghargaan mengikuti perkembangan ekonomi dan prestasi individu agar kinerja yang kompetitif dapat terus dipertahankan secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan sistem reward terhadap kinerja

karyawan pada PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, meskipun memiliki tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi, dipersepsikan oleh karyawan sebagai sebuah tantangan profesional yang memotivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan mampu mengelola waktu dan tanggung jawab operasional di lingkungan pembangkit listrik dengan baik, sehingga volume kerja yang besar justru menjadi katalisator dalam meningkatkan fokus dan produktivitas individu.
2. Sistem reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Bahkan, variabel ini ditemukan memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam mendorong performa karyawan dibandingkan variabel beban kerja. Pemberian kompensasi, bonus prestasi, tunjangan, serta penghargaan non-finansial yang diterapkan oleh manajemen PT Indonesia Power telah berhasil menciptakan rasa keadilan dan

kepuasan di kalangan karyawan. Hal ini memperkuat motivasi ekstrinsik mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi demi mendapatkan apresiasi yang sepadan.

3. Secara simultan atau bersama-sama, beban kerja dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sinergi antara tuntutan tugas yang terukur dengan sistem penghargaan yang kompetitif menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pencapaian target perusahaan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa mayoritas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara kuat oleh kombinasi kedua variabel ini, sementara sebagian kecil lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini..

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran strategis yang dapat dipertimbangkan oleh pihak terkait:

1. Bagi manajemen PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu, disarankan untuk terus melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja pada setiap unit. Mengingat pengaruh positif yang dihasilkan, perusahaan perlu menjaga agar beban kerja tetap berada pada level yang menantang namun tidak sampai menyentuh

ambang batas yang dapat memicu kelelahan kronis (burnout). Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan inovasi dalam sistem reward, khususnya pada aspek penghargaan non-finansial seperti pengembangan karir dan pengakuan prestasi, guna menjaga loyalitas karyawan dalam jangka panjang di tengah persaingan industri energi yang dinamis.

2. Bagi para karyawan, diharapkan dapat terus meningkatkan koordinasi dan komunikasi tim dalam menghadapi beban kerja yang tinggi. Pengelolaan stres kerja secara mandiri dan peningkatan kompetensi teknis akan sangat membantu dalam menjaga konsistensi kualitas hasil kerja, sehingga prestasi yang dicapai dapat terus selaras dengan sistem penghargaan yang disediakan oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan namun belum dibahas dalam studi ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, atau budaya organisasi. Penggunaan metode penelitian kualitatif atau metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai

perspektif psikologis karyawan terhadap beban kerja dan skema penghargaan di sektor industri strategis lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Alefari, M., Almani, M., & Salonitis, K. (2020). A system dynamics model of employees' performance. *Sustainability*, 12(16), 6511.
- Alfifto. (2024). statistika penelitian konsep dan kasus. universitas medan area.
- Ariadi, A., Badaruddin, B., & Saharuddin, S. (2025). manajemen sumber daya manusia di era digital: studi bibliometrik. *jurnal ilmiah manajemen, ekonomi, & akuntansi (mea)*, 9(3), 831–854.
- Febriyan, M., Agus, S., & Miswan, G. (2025). buku referensi strategi manajemen sdm meningkatkan produktivitas dan kinerja. pt media penerbit indonesia.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(2), 224– 234.
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *management research review*, 46(1), 1–19.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). the effects of communication, competency and workload on employee performance in hotel puri saron, seminyak, kuta, bali. *american journal of humanities and social sciences research*, 4(6), 29– 37.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmu ekonomi, manajemen dan bisnis*, 2(1), 9–18.
- 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.
- Nurhandayani, A. (2022). pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *jurnal ekonomi dan bisnis digital (ekobil)*, 1(2), 108– 110.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 245– 261.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja

- karyawan. *jurnal sosial ekonomi bisnis*, 2(2), 62–70. prof.h. iman ghozali, m.com, d.c. (2021). *aplikasianalisis multivariate dengan program ibm spss 26 edisi 10*. badan penerbit universitas diponegoro semarang, 2018.
- Prowoto, E., & Affandi, A. (n.d.). *kinerja karyawan pt ipa abong wonosobo*.
- Said, U., & Baskara, I. (2024). pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *jurnal alwatzikhoebillah: kajian islam, pendidikan, ekonomi, humaniora*, 10(1), 140–158.
- Seankrisko Anjuna, E. (2021a). pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi reward dan punishment terhadap niat individu dalam melakukan kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi eksperimen pada mahasiswa akuntansi universitas pembangunan. UPN Veteran Yogyakarta).
- Seankrisko Anjuna, E. (2021b). pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi reward dan punishment terhadap niat individu dalam melakukan kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi eksperimen pada mahasiswa akuntansi universitas pembangunan nasional "veteran" yogyakarta). upn veteran yogyakarta.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. kereta api divre 1 sumatera utara. *jurnal manajemen dan bisnis*, 16–30.
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., Raya, C. S., & Sukma, V. A. (2024). pengaruh beban kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai. *pusat publikasi ilmu manajemen*, 2(1), 92–108.
- Stiawan, D., & Arini, E. (2023). the effect of rewards and career development on employee performance at pt. telkom bengkulu branch. *jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi review*, 3(1), 221–232.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan r&d*. alfabeta, cv.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sabar ganda manado. *jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 5(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

budgeting: journal of business,  
management and accounting, 1(2),  
203-213.