

The Influence of Rewards, Sanctions, and Work Environment on Employee Performance Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali

Pengaruh Penghargaan, Sanksi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali

Ni Kadek Dewi Maya Lestari¹, Yeyen Komalasari^{2*}, Ni Putu Dyah Krismawintari³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia
 (*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Employee Performance, Punishment, Rewards, Work Environment

Abstract

Employee performance refers to the work outcomes employees achieve, encompassing quality and quantity. The performance of individual employees significantly influences the achievement of the company's objectives. Enhancing employee performance was approached by improving rewards, sanctions, and the work environment. This study assessed the partial and simultaneous effects of rewards, sanctions, and the work environment on employee performance. The research was conducted at Tonys Villas & Resort, involving a sample of 42 respondents. The data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis. The results revealed that rewards, sanctions, and the work environment had a significant positive effect on employee performance. This was demonstrated by *t*-values of 3.514, 2.172, and 2.641, regression coefficients of 0.739, 0.889, and 0.434, and significance levels of 0.001, 0.046, and 0.012, respectively. Simultaneously, rewards, sanctions, and the work environment significantly influence employee performance, with an *F*-value of 23.544, a regression equation of $Y = 1.883 + 0.739X_1 + 0.889X_2 + 0.434X_3$, and a significance level of 0.000. The independent variables collectively explained 86.6% of the variation in employee performance.

Kata kunci:

Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Sanksi

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja dari seorang karyawan ini akan sangat mempengaruhi kelancaran dalam pencapaian tujuan pada perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan salah satunya dengan cara meningkatkan penghargaan, sanksi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penghargaan, Sanksi dan Lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Tonys Villas & Resort dengan sampel sebanyak 42 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Penghargaan, Sanksi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai *t*-hitung 3,514, 2,172, 2,641, dan nilai koefisien regresi 0,739, 0,889 dan 0,434 dan signifikansi 0,001, 0,046. dan 0,012. Secara simultan Penghargaan, Sanksi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai *F*-hitung 23,544, persamaan regresi sebesar $Y = 1,883 + 0,739X_1 + 0,889X_2 +$

0,434X₃ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 86,6%.

PENDAHULUAN

Faktor penting yang menentukan tercapainya visi perusahaan adalah dari SDMnya. Agar visi perusahaan dan kinerja meningkat para karyawan memerlukan sebuah motivasi. Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan serta peningkatan suatu tugas yang relevan dengan tanggung jawab yang dimilikinya sehingga hasil yang diharapkan ataupun tujuan yang diharapkan akan tercapai (Sinambella, 2017). Kinerja dari seorang karyawan ini akan sangat mempengaruhi kelancaran dalam pencapaian visi pada perusahaan. Bilamana kinerja karyawan suatu perusahaan dikatakan bagus, maka kinerja suatu perusahaan juga akan bertambah, begitupun sebaliknya, jika kinerja karyawan suatu perusahaan tidak bagus maka kinerja suatu perusahaan akan menurun dan tentunya akan memperlambat dan mempersulit perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya.

Adapun faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pertama yaitu faktor penghargaan. Penghargaan juga merupakan suatu bentuk apresiasi dari suatu perusahaan yang diberikan kepada seorang karyawan perorangan maupun kelompok bagian dari perusahaan karena telah mencapai suatu pencapaian dengan hasil yang baik atau telah memiliki prestasi yang baik dalam membangun perusahaandan dapat berupa materi seperti; peningkatan gaji pokok, insentif, bonus, uang jasa prestasi, serta berbagai hal lainnya. Serta dapat berupa non materi seperti kesempatan peningkatan karir, promosi jabatan, liburan, penghargaan, dan lain sebagainya. Kedua yaitu sanksi. Sanksi ini dilaksanakan untuk memperoleh efek jera bagi para karyawan yang perilakunya menyimpang atau merupakan para pelanggar, sehingga karyawan dapat memperbaiki dirinya serta intropeksi diri agar memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Bentuk dari Sanksi yang didapatkan dapat berupa teguran lisan, surat teguran, hingga pemotongan gaji pokok (upah dasar), pemotongan insentif / bonus maupun pemutusan hubungan kerja. Ketiga, lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti; ruang kerja, kursi, meja, komputer, maupun lingkungan kerja non fisik seperti; hubungan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja. Oleh karena itu, maka suatu perusahaan diharapkan dapat menjaga lingkungan kerjanya dengan baik, agar terciptanya rasa nyaman dan aman saat melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pemaparan tersebut, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Penghargaan, Sanksi, dan lingkungan yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Hotel ini berlokasi di Jalan Petitenget, Kerobokan, Seminyak, Bali, dan telah beroperasi sejak tahun 2000 hingga saat ini, dengan total 42 karyawan sehingga Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali ini dapat dikatakan sangat memperhatikan kinerja karyawannya, dapat dilihat dari banyaknya tamu hotel yang memberikan ulasan positif terkait kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali, seperti ulasan salah satu tamu, sebagai berikut :

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tonys Villas & Resort Tahun 2022

No	Nama	Komentar
1	Kaystralia (Booking.com)	<i>All round fantastic accommodation. You cannot fault the customer service, smiles and greetings. We all felt special and well taken care of. The accommodation is reasonable, priced well and in a great location. Some of the buildings may need repairs or upgrades soon to keep up with the weathering. Pools are great, gardens beautiful! And Took staff a little while to clear</i>

		<i>plates and cups people had left out to be taken. Not really a big deal.</i>
2	Julie (Tripadvisor)	Saya baru saja menghabiskan 17 hari tonys villas & resort, seminyak, bali. Ruangan itu dibersihkan setiap hari oleh staf housekeeping. Setiap permintaan tambahan yang saya miliki, disambut dengan senyuman. Setiap hari saat sarapan prasmanan, staf menyapa saya dengan senyum lebar dan menyapa. Customer service yang luar biasa permintaan khusus lemon, madu, gula merah, dan irisan pisang setiap hari selalu diingat dan disampaikan dengan senyuman. Terima kasih!
3	Joshua (Agoda)	Saya dan istri saya bersenang-senang di hotel. Kami menghabiskan 2 malam di salah satu vila yang pribadi, bersih, dan luas. Setelah itu kami pindah ke kamar delixe untuk tambahan 2 malam yang juga luar biasa. Apa yang membuat pengalaman itu begitu fantastis adalah para staf. Mereka sangat membantu dan baik hati. Mereka sangat memperhatikan kebutuhan apa pun dan sangat sabar. Lokasi sangat bagus, dekat dengan segalanya. Kolam renangnya juga luar biasa sinar matahari yang luar biasa. Pasti akan kembali!

Sumber :Booking.com, Tripadvisor dan Agoda

Dilihat dari Tabel ulasan tersebut bahwa manajemen Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali sangat memperhatikan kinerja karyawannya, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang profesional dan dapat memberikan pelayanan yang baik. Pentingnya SDM sebagai media pemasaran langsung karena lebih mudah untuk mendekati pelanggan agar dapat membeli produk pada suatu perusahaan, oleh karena itu maka manajemen akan selalu berusaha untuk memotivasi karyawan dengan menerapkan sistem Penghargaan, Sanksi, dan memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali.

Pemberian Penghargaan ini dilakukan agar karyawan yang telah memberikan hasil terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan dapat merasa dihargai serta memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Pemberian Penghargaan ini dilakukan manajemen Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali dengan memberikan suatu penghargaan baik secara finansial maupun tidak kepada karyawan yang telah membuat prestasi yang baik ataupun mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Pencapaian yang dimaksud adalah prestasi seorang karyawan dimana karyawan tersebut telah berperan aktif dalam meningkatkan penjualan produk di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali, selalu memberikan kesan terbaik kepada pelanggan dan selalu mengikuti semua aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun jenis Penghargaan yang diterapkan di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali yaitu: 1) *Tony's Core Service Standard*, Diberikan setiap 6 bulan sekali. Mendapatkan sertifikat kompetensi internal sebagai pertimbangan management dalam melakukan promosi. 2) *Talented Seller of the Semester*, Diberikan setiap 3 bulan sekali. Mendapatkan piagam penghargaan bagi team yang menjadi best seller. 3) *Tony's Ambassador*, Diberikan setiap 1 tahun sekali. Mendapatkan uang tunai 6 juta, dan menjadi Ambassador selama 1 tahun kedepan.

Sedangkan penerapan sanksi dilakukan dengan pemberian hukuman kepada karyawan yang melakukan ketidaksesuaian dengan standar perusahaan sehingga dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan, melakukan suatu tindakan yang membuat reputasi perusahaan menjadi buruk. Pemberian hukuman dapat berupa sanksi verbal maupun non verbal. Adapun jenis sanksi diterapkan di tonys villas & resort, seminyak, bali yaitu: 1) teguran lisan, berlaku selama 3 bulan dan tidak ada potongan apapun terhadap hak

– coaching. 2) surat peringatan 1, berlaku 6 bulan dan tidak ada potongan apapun terhadap hak – coaching. 3) surat peringatan 2, berlaku 6 bulandan dirumahkan / tidak menerima hak selama 3 bulan – conseling. 4) surat peringatan 3, pemutusan hubungan kerja.

Lingkungan Kerja yang baik pun selalu ditingkatkan pada Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali, mulai dari memberikan fasilitas fasilitas terbaik kepada karyawan untuk menunjang kinerjanya seperti memberikan ruang kerja yang ber-ac dengan fasilitas komputer, meja kerja dan kursi yang memadai dan nyaman, memberikan ruang kantin yang bersih dan juga ruang loker yang nyaman, begitu juga dengan ikatan kerja yang baik diantara karyawan dalam suatu perusahaan yang selalu ditanamkan pada seluruh karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali agar selalu tercipta suasana kerja yang aman dan damai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Milandia (2018) yang menyatakan Penghargaan, Sanksi dan lingkungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansinya secara parsial kepada kinerja karyawan, dan Penghargaan, Sanksi serta lingkungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan. Namun juga terdapat penelitian sebelumnya oleh Suak dkk (2017) yang menyatakan bahwa Penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang, dan Sanksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan, dapat dikemukakan bahwa penghargaan, sanksi dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan, Sanksi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali”

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dilakukan Hotel Tonys Villas & Resort, Seminyak – Bali. Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh populasi ditampilkan jika populasinya relatif kecil sehingga digunakan sampel jenuh, digunakanlah seluruh dari populasi yaitu seluruh karyawan Tonys Villas & Resort, Seminyak – Bali sebanyak 42 orang. Data - data dikumpulkan melalui pengamatan, dokumentasi, *interview* dan *kuesioner* dengan analisis data kuantitatif yaitu regresi linear Berganda. Regresi digunakan untuk mngetahui hubungan antar variabel X dan Y. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Deskripsi Statistik

Kode Indikator	Indikator	Mean
Y1.1	Kuantitas Hasil Kerja	4,12
Y1.2	Kualitas Hasil Kerja	4,14
	Efisiensi Dalam	
Y1.3	Melaksanakan Tugas	4,07
Y1.4	Disiplin Kerja	4,19
Y1.5	Inisiatif	4,00

Y1.6	Ketelitian	4,14
Y1.7	Kepemimpinan	4,12
Y1.8	Kejujuran	4,17
Y1.9	Kreativitas	4,10
Rata – Rata Kinerja Karyawan		4,12
X1.1	Kompensasi	4,19
X1.2	Gaji	4,14
X1.3	Insentif	4,24
X1.4	Penghargaan Interpersonal	4,19
X1.5	Promosi	4,31
Rata – Rata Penghargaan		4,21
X2.1	Sanksi Preventif	4,17
X2.2	Sanksi Represif	4,05
Rata – Rata Sanksi		4,11
X3.1	Kebersihan	4,07
X3.2	Sirkulasi Udara	4,10
X3.3	Fasilitas	4,00
X3.4	Penerangan	3,86
X3.5	Kebisingan Lingkungan Kerja	4,02
X3.6	Keamanan	4,10
X3.7	Hubungan Sosial	4,19
Rata – Rata Lingkungan Kerja		4,05

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 2, bahwa skor mean dari 9 pernyataan kinerja pegawai adalah 4,12 yang berarti baik. Skor mean dari 5 pernyataan penghargaan adalah 4,21 yang berarti sangat baik. Skor mean dari 2 pernyataan sanksi adalah 4,11 yang berarti baik. Skor mean dari 7 pernyataan lingkungan adalah 4,05 yang berarti baik. Artinya responden penelitian ini menilai kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Indikator	Person Correlation	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	Y1.1	Kuantitas Hasil Kerja	0,944	0,966
	Y1.2	Kualitas Hasil Kerja	0,894	
	Y1.3	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	0,863	
	Y1.4	Disiplin Kerja	0,781	
	Y1.5	Inisiatif	0,932	
	Y1.6	Ketelitian	0,836	
	Y1.7	Kepemimpinan	0,906	
	Y1.8	Kejujuran	0,879	
	Y1.9	Kreativitas	0,928	
Penghargaan	X1.1	Kompensasi	0,890	0,931
	X1.2	Gaji	0,915	

	X1.3	Insentif	0,877	
	X1.4	Penghargaan interpersonal	0,852	
	X1.5	Promosi	0,897	
sanksi	X2.1	Sanksi Preventif	0,937	0,877
	X2.2	Sanksi Represif	0,954	
lingkungan kerja	X3.1	Kebersihan	0,837	0,956
	X3.2	Sirkulasi Udara	0,863	
	X3.3	Fasilitas	0,899	
	X3.4	Penerangan	0,887	
	X3.5	Kebisingan lingkungan kerja	0,918	
	X3.6	Keamanan	0,915	
	X3.7	Hubungan Sosial	0,920	

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	42
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Penghargaan	0,258	3,880	0,942
Sanksi	0,279	3,580	0,965
Lingkungan kerja	0,173	5,778	0,972

Bersadarkan hasil pengujian Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.582 yang artinya data tersebar secara normal. Dan memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel ketiga variabel memperoleh tolerance > 0,10 dan nilai inflation factor < 10. Jadi pada penghargaan, sanksi dan lingkungan kerja tak mengandung gejala multikolinieritas. Pada tabel diatas juga memperlihatkan ketiga variabel dengan nilai sig. > 0,05 dan menandakan ketiga variabel tak ada gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Penghargaan, Sanksi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Tabel 5. Analisis Pengaruh Penghargaan, Sanksi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t-hitung	Sig
Kinerja karyawan	Penghargaan	0,495	0,739	0,396	3,514	0,001
	Sanksi	0,332	0,889	0,235	2,172	0,036
	Lingkungan kerja	0,394	0,434	0,363	2,641	0,012

R = 0,936

R Square = 0,876

Adjusted R Square = 0,866

t.tabel = 2,024

Konstanta = 1,883

$$\text{Persamaan Regresi, } Y = 1,883 + 0,739X_1 + 0,889X_2 + 0,434X_3$$

$$F_{\text{Hitung}} = 89,333$$

$$\text{sig } F = 0,000$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,85$$

Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi Penghargaan pada kinerja karyawan dimana sanksi serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai suatu variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 5, diketahui koefisien korelasi parsial Penghargaan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai $r = 0,495$, artinya Penghargaan berkorelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
2. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi Sanksi pada kinerja karyawan dimana Penghargaan serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 5, koefisien korelasi parsial diantara Sanksi terhadap kinerja karyawan bernilai $r = 0,332$, artinya Sanksi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
3. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan dimana Penghargaan serta Sanksi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 5, koefisien korelasi parsial diantara lingkungan kerja pada kinerja karyawan bernilai $r = 0,394$, artinya lingkungan mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Berlandaskan temuan pengujian korelasi berganda senilai 0,936. Dimana korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat secara bersama – sama.

Analisis Determinasi

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi memiliki nilai koefisien determinasi 0,866 dapat diartikan bahwasanya ketiga variabel berkontribusi pada kinerja karyawan hingga 86,6%, sedangkan 13,4% merupakan faktor lainnya.

Analisis Regresi Linear berganda

$$Y = 1,883 + 0,739X_1 + 0,889X_2 + 0,434X_3$$

Dengan penjelasan:

1. $\alpha = 1.883$ mengindikasikan bahwasanya apabila ketiga variabel bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan menurun sejumlah 1.883.
2. $\beta_1 = 0,739$, kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,739, mengindikasikan bahwa apabila penghargaan berubah satu persen, diasumsikan sanksi serta lingkungan kerja tetap.
3. $\beta_2 = 0,889$, kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,889, mengindikasikan bahwa apabila sanksi berubah satu persen, diasumsikan penghargaan serta lingkungan kerja tetap.
4. $\beta_3 = 0,434$, kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,434, mengindikasikan bahwa apabila lingkungan berubah satu persen, diasumsikan penghargaan dan sanksi kerja tetap.

Uji T dan Uji F

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel kepada kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kinerja karyawan yang bernilai $\leq 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitungnya}}$ adalah $89.333 \geq F_{\text{tabelnya}}$ adalah 2,85.

Pembahasan

Pengaruh dari Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel X_1 pada Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana

3,514 > 2,042 dan $0,001 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara penghargaan kepada kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian, bahwa semakin sesuai jumlah Penghargaan yang diberikan kepada karyawannya akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali, begitu sebaliknya semakin tidak sesuai jumlah Penghargaan yang diberikan kepada karyawannya, kinerja karyawan akan menurun di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali.. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Rustandi dan Rukhviyanti (2020) yang mengutarakan bahwanya penghargaan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh dari Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel X2 pada Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,172 > 2,042$ dan $0,036 < 0,05$, maka Sanksi secara individual dan signifikan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan. Temuan ini bermakna, bahwa baik penerapan Sanksi maka semakin tinggi kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak – Bali, begitu sebaliknya semakin buruk penerapan Sanksi maka semakin rendah kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Suak dkk. (2017) yang mengutarakan bahwanya Sanksi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh dari Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel X3 terhadap Kinerja Karyawan secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu melalui komparasi nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,641 > 2,024$ dan $0,012 < 0,05$. Temuan ini bermakna bahwa jika kondisi lingkungan kerja baik maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang baik di Tonys Villas & Resort dan jika kondisi lingkungan kerja buruk maka akan membuat kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort menurun. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Milandia (2018) yang mengutarakan bahwanya Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya.

Pengaruh Penghargaan, Sanksi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali

Pengujian ketiga variabel yang dilakukan secara bersamaan kepada Kinerja Karyawan menunjukkan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai f_{hitung} dan nilai f_{tabel} dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $f < 0,05$, dimana $89,333 > 2,852$ dan $0,000 < 0,05$. Temuan ini bermakna semakin baik Penghargaan, Sanksi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali, begitu sebaliknya semakin buruk Penghargaan, Sanksi dan lingkungan kerja an maka semakin rendah kinerja karyawan di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian serta pembahasan adalah, bahwa penghargaan kerja secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna semakin sesuai dan baik Penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sanksi secara parsial serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna semakin sesuai jumlah Sanksi akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Lingkungan Kerja secara parsial serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tonys Villas & Resort.

Temuan ini bermakna semakin baiknya lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Selain itu, ketiga variabel secara signifikan dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan di Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna semakin baik penghargaan, sesuai jumlah Sanksi dan nyamannya dan baiknya lingkungan kerja membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Miladia, F. S. (2018) *Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pr. Gagak Hitam Bondowoso*. Undergraduate thesis. Enschede: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rustandi, D., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung. *Jurnal Sains Manajemen (JSM)*, 23.
- Sinambella, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta Bandung.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)

Vol. 3, No.3 Desember 2024

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN: 2963-0924