

The Influence Of Punishment, Extrinsic Motivation And Work Life Balance On Employee Performance And Work Engagement As An Intervening Variable At Pt. Asuransi Cakrawala Proteksi

Pengaruh *Punishment*, Motivasi Ekstrinsik Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Asuransi Cakrawala Proteksi

Felix^{1*}, Syawaluddin², Chon Cho Reynolds Manday³

STIE Professional Manajemen College Indonesia, Medan, Sumatera Utara^{1,2,3}

felix.oscar888@gmail.com¹, Syawal73.pmci@gmail.com², cr.manday@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to punishment, extrinsic motivation and work life balance on employee performance. The research method uses a quantitative approach. The population and sample amounted to 34 employees and the sampling technique was census. The results showed that partially punishment on employee performance, extrinsic motivation on employee performance, work life balance on employee performance and simultaneously punishment, extrinsic motivation and work life balance on employee performance. For work engagement, it cannot mediate the influence of punishment, extrinsic motivation and work life balance on employee performance. Determination of 0.387 means that punishment, extrinsic motivation and work life balance can explain employee performance by 38.7% and the remaining 61.3% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Punishment, Extrinsic Motivation, Work Life Balance, Performance, Engagement*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian *menggunakan* pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 34 karyawan dan teknik pengambilan sampel sensus. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial *punishment* terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Untuk *work engagement* tidak dapat mediasi pengaruh *Punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Determinasi* sebesar 0.387 berarti *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38.7% dan sisanya 61.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata Kunci: *Punishment, Motivasi Ekstrinsik, Work Life Balance, Kinerja, Engagement*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Sedangkan standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan dapat merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target

yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Work Engagement karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perkembangan perusahaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Kustya & Nugraheni, 2020).

Punishment merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena yang bersangkutan telah melanggar aturan di tempatnya bekerja. *Research GAP* yang diperoleh bahwa menurut Anggraini (2021) memperoleh hasil *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di temukan oleh (Gunawan et al., 2023) dan (Irawati & Abdullah, 2021) bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sistem *punishment* yang berjalan masih belum efektif dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja.

Semua kegiatan yang dapat membuat tenaga kerja menjadi optimal itu dikarenakan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. motivasi ekstrinsik terhadap karyawan terlihat sederhana namun juga dapat terlihat sangat rumit. Karena pada dasarnya dalam hal memotivasi, pemimpin dapat membangun hubungan yang baik dan memberikan apa yang diinginkan karyawan. Masalah dalam memotivasi menjadi rumit bila keinginan karyawan itu dapat menurunkan kinerja karyawan mereka sendiri dan mempersulit organisasi. Dengan begitu, bila tenaga kerja termotivasi, mereka akan berusaha sebaik mungkin dengan semangat yang tinggi untuk dapat bekerja di dalam organisasi. *Research GAP* yang diperoleh bahwa menurut memperoleh hasil motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di temukan oleh (Hasugian et al., 2023) dan (Wedhu et al., 2023) bahwa otivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Jadi, banyak organisasi yang meningkatkan kebijakan sumber daya manusia dan praktek yang membahas keseimbangan kerja/hidup (*work-life balance*) untuk membantu karyawan mereka mengatasi kehidupan waktu-tekanan mereka dan meningkatkan upaya organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dihargai di pasar yang sangat kompetitif. *Research GAP* yang diperoleh bahwa menurut Anggraini (2021) memperoleh hasil *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di temukan oleh (Hasugian et al., 2023) dan (Rahmawati et al., 2021) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya praktek *work-life balance* dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu stress. Karena semakin banyaknya tuntutan dalam bekerja maka stres akan meningkat. Tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan kinerja yang rendah.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Asuransi Cakrawala Proteksi. Populasi sebanyak 34 karyawan di PT Asuransi Cakrawala Proteksi. Sampel sebanyak 34 karyawan di PT Asuransi Cakrawala Proteksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Berbagai teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket, studi dokumen dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Dalam penelitian sumber data yang terdiri dari data primer yang digunakan adalah wawancara

kepada responden dan kuesioner penelitian yang Data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah data dokumentasi dan pustaka.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh kuesioner untuk variabel Memiliki status *valid*, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,361.

Keempat variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*

Uji Normalitas

Hasil seleksi sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. KS-Test

Hasil	Kriteria	Kesimpulan
0.200	>0.05	Normal

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal. Hal ini dukungan dari Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Grafik histogram menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu.

Tabel 2. Uji Tolerance dan VIF

Tolerance	VIF	Kesimpulan
0.830	1.205	Bebas Multikolinearitas
0.949	1.054	Bebas Multikolinearitas
0.871	1.148	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10 untuk keseluruhan variabel bebas berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas yang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Glejser	Spearman	Kriteria	Kesimpulan
0.115	0.701	0.05	Bebas Heteroskedastisitas
0.375	0.819	0.05	Bebas Heteroskedastisitas
0.063	0.953	0.05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian glejser dan spearman rho bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan memiliki signifikan > 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Autokorelasi

Uji	Hasil	Kesimpulan
DW Test	0.962	Tidak Terjadi Autokorelasi
Run Test	0.291	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* bahwa angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 0.962 yang berada di antara -2 sampai +2 bahwa pada model regresi tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

Nilai *asymptotic sig (2 tailed)* sebesar 0.291 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Tabel 5. Linearitas

Linearity	Kriteria	Kesimpulan
0.003	<0.05	Linear
0.044	<0.05	Linear
0.006	<0.05	Linear

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Nilai signifikan yang dapat dilihat *linearity* < 0,05 bahwa terdapat hubungan linear *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu Kinerja Karyawan = 4,196+ 0,395 *Punishment* + 0,330 Motivasi Ekstrinsik + 0.274 *Work Life Balance* + e

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi antara lain:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.387	8.318

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Adjusted R Square adalah sebesar 0.387 berarti *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38.7% dan sisanya 61.3% (100-38.7) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Uji F

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 7. Uji F

F hitung	Sig.	Kesimpulan
7.744	0.000	Hipotesis diterima

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Punishment, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai F hitung (7.744) > F tabel (2.93) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 < 0.05.

Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 8. Uji t

	t hitung	Sig.	Kesimpulan
<i>Punishment</i>	2.191	0.037	Diterima
Motivasi ekstrinsik	2.077	0.047	Diterima
<i>Work life balance</i>	2.263	0.031	Diterima
Work Engagement	2.248	0.032	Diterima
Work Engagement → <i>Punishment – Kinerja</i>	1.570	0.116	Ditolak
Work Engagement → Motivasi ekstrinsik – <i>Kinerja</i>	1.525	0.127	Ditolak
Work Engagement → <i>Work life</i> <i>balance – Kinerja</i>	1.260	0.208	Ditolak

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.191) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.037 < 0.05. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.077) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.047 < 0.05. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.263) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.031 < 0.05. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.248) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.032 < 0.05.

Untuk *work engagement* tidak dapat mediasi pengaruh *Punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung 1.570 < 1.96 dan signifikan 0.116 > 0.05 untuk variabel *punishment*, t hitung 1.525 < 1.96 dan signifikan 0.1127 > 0.05 untuk variabel motivasi ekstrinsik dan t hitung 1.260 < 1.96 dan signifikan 0.208 > 0.05 untuk variabel *work life balance*.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.191) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.037 > 0.05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pranatasya, 2023) bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.077) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.047 > 0.05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika et al., 2020) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.263) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.031 > 0.05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eldon et al., 2024) bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Work engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai t hitung (2.248) < t tabel (2.04523) dan nilai signifikan 0.032 < 0.05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kustya & Nugraheni, 2020) bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk *work engagement* tidak dapat mediasi pengaruh *Punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung 1.570 < 1.96 dan signifikan 0.116 > 0.05 untuk variabel *punishment*, t hitung 1.525 < 1.96 dan signifikan

0.1127 > 0.05 untuk variabel motivasi ekstrinsik dan t hitung $1.260 < 1.96$ dan signifikan 0.208 > 0.05 untuk variabel *work life balance*.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan nilai F hitung (7.744) > F tabel (2.93) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Endang et al., 2023) dan (Saputra, 2024) bahwa *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan *punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk *work engagement* tidak dapat mediasi pengaruh *Punishment*, motivasi ekstrinsik dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rekomendasi dari penelitian ini adalah penerapan *punishment* secara adil, peningkatan motivasi ekstrinsik dari segi kompensasi dan berbagai penghargaan untuk karyawan agar mencapai semangat kerja serta pengaturan *work life balance* yang lebih terarah.

Daftar Pustaka

- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Irawati, & Abdullah, Z. (2021). *Pengaruh Reward Punishment Dan Lingkungan Kerja Variabel Mediasi (Studi PT Astra Credit companies cabang Fatmawati)*. <https://info.trilogi.ac.id/repository/assets/uploads/EKP/b967e-pengaruh-reward.pdf>
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Pranatasya, W. (2023). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Asuransi Jiwasraya Cabang Medan*. <https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/2364%0Ahttps://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2364/1/Cover%2CBibliography.pdf>

- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Saputra, hellen M. G. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, Motivasi, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus : Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kota Malang). In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).
- Wedhu, Y. J., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6), 202–211.