



## Pengaruh Kebijakan PHK dan Komitmen Kerja Serta Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SCG Readymix Indonesia

Eko Trianto<sup>1</sup>, Muhammad Iqbal<sup>2</sup>, Isrial<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang  
etrianto@unis.ac.id

### Article Info

#### Article history:

Received 18, November 2023

Revised 24, November 2023

Accepted 29, November 2023

#### Keywords:

*Layoff Policy,  
Work Commitment,  
Awards, Employee  
Performance)*

### ABSTRACT

The purpose of this study was to see and analyze the relationship between layoff policies with work commitment and rewards to employee performance at PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix), Cilegon Factory. The research approach used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The population in this study were all employees of PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix) Cilegon Factory, amounting to 60 people and the research sample is a saturated sample with a total of 60 samples. The results showed that all statement items were valid and reliable. This is indicated by rcount greater than rtable = 0.254. The research hypothesis is t test with t count and fcount from the regression equation at  $\alpha = 5\%$ . From the results of the calculation of the SPSS 23 program, the resulting tcount with the following probabilities: Layoff Policy (X1) of 5.076 (significance 0.000), Work Commitment (X2) of 2.653 (significance 0.010), Award (X3) of 0.549 (significance 0.585). After comparing with the ttable of 2.002, it turns out that the variable t-count X1 and X2 are greater than the ttable, so the alternative hypothesis (Ha) is accepted. While the variable t count X3 compared to t table of 2.002 is smaller, so the alternative hypothesis (Ha) is rejected. Based on the F test, the value (14.449) > ftable (2.77) was obtained. This means that together the independent variable (X) affects the dependent (Y). Namely Employee Performance The coefficient of determination R Square is 0.436, which means that there is an influence of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) of 43.6%, while the rest (100% - 43.6% = 56.4%). Influenced by other variables outside this regression equation or variables that are not precise.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



### Article Info

### ABSTRACT

**Article history:**

Received 18, November 2023

Revised 24, November 2023

Accepted 29, November 2023

**Keywords:**

*Kata Kunci: Kebijakan PHK,  
Komitmen Kerja, Penghargaan,  
Kinerja Karyawan*

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kebijakan PHK dan komitmen kerja serta penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix), Plant Cilegon. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix), Plant Cilegon yang berjumlah 60 orang dan sampel penelitiannya adalah sampel jenuh dengan jumlah 60 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari pada  $r_{table} = 0,254$ . Hipotesis penelitian uji t dengan  $t_{hitung}$  dan  $f_{hitung}$  dari persamaan regresi pada  $\alpha = 5\%$ . Dari hasil perhitungan program SPSS 23 dihasilkan  $t_{hitung}$  dengan probabilitas sebagai berikut : Kebijakan PHK (X1) sebesar 5,076 (signifikansi 0,000), Komitmen Kerja (X2) sebesar 2,653 (signifikansi 0,010), Penghargaan (X3) sebesar 0,549 (signifikansi 0,585). Setelah dibandingkan dengan  $t_{table}$  sebesar 2.002, ternyata  $t_{hitung}$  variabel X1 dan X2 bernilai lebih besar dari  $t_{table}$ , sehingga hipotesis alternative (Ha) diterima. Sedangkan  $t_{hitung}$  variabel X3 dibandingkan dengan  $t_{table}$  sebesar 2,002 bernilai lebih kecil, sehingga hipotesis alternative (Ha) ditolak. Berdasarkan uji F diperoleh nilai  $(14,449) > f_{table} (2,77)$ . Hal ini berarti secara bersama-sama variabel independen (X) mempengaruhi dependen (Y). Yaitu Kinerja Karyawan Koefisien determinasi R Square yaitu sebesar 0.436 yang artinya ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) sebesar 43,6%, sedangkan sisanya  $(100\% - 43,6\% = 56,4\%)$ . Dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak teliti.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

**Corresponding Author:**

Eko Trianto

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

etrianto@unis.ac.id

**Pendahuluan**

Pada awal Bulan Maret 2020, Indonesia menghadapi pandemi Virus Corona (Virus Covid-19) yang mulai masuk di Indonesia. Tentunya dengan masuknya pertama kali Virus Corona (Virus Covid-19) di Indonesia akan memberikan dampak secara tidak langsung untuk negara Indonesia yang paling terasa adalah dampak dari Perekonomian dari negara Indonesia. Secara dampak diperekonomian Indonesia sendiri, salah satu faktor dari Virus Corona (Virus Covid-19) menyebabkan kurs dollar terhadap rupiah mengalami kenaikan hingga mencapai 16.000 / \$US. Bahkan laporan dari Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) menunjukkan terjadi penurunan. Indeks



Harga Saham Gabungan merupakan salah satu indeks pasar saham yang digunakan oleh Bursa Efek Indonesia. Namun disisi lain, Bank Indonesia (BI) mencatat inflasi tetap rendah dan dapat menjadi pendukung stabilitas perekonomian. Di mana, inflasi IHK Februari 2020 tercatat 0,28 persen *month to month* lebih rendah dari Januari sebesar 0,39 persen. (idcloudhost.com)

Karena pandemi Virus Corona (Virus Covid-19) kalangan pengusaha menilai virus tersebut telah membawa dampak negatif terhadap perekonomian Indonesia. Sejumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) mulai terjadi. Bahkan ada kemungkinan karyawan tunjangan hari raya (THR) tak bisa dibayarkan dan menjadi perhatian belakangan ini. Pasalnya, virus corona telah mengganggu mata rantai produksi industri sehingga perputaran bisnis tidak lancar, sementara kewajiban para pengusaha tetap harus berjalan.

Kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja banyak terjadi di berbagai perusahaan karena disebabkan pandemi Virus Corona (Virus Covid-19). Meskipun pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang umum dalam masalah ketenagakerjaan, tetapi penerapannya membutuhkan waktu, biaya, dan tenaga atau pikiran. Sehingga pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir yang diputuskan oleh perusahaan. Itulah sebabnya pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 25 pengertian pemutusan hubungan kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Sebuah komitmen kerja timbul ketika adanya kemauan dalam diri karyawan, komitmen muncul ketika terjadi indentifikasi dengan tugas dan internalisasi perusahaan dalam diri karyawan. Tugas dipandang karyawan memiliki tantangan dan menarik, serta merupakan sarana bagi ekspresi diri, kepatuhan yang timbul dari diri karyawan bukan karena aturan-aturan yang ada diperusahaan atau besarnya tunjangan yang karyawan terima, tetapi tetapi lebih dikarenakan adanya internalisasi dirinya dengan tugas dan mendapatkan kepuasan dari tugas tersebut. Seseorang akan lebih patuh dan termotivasi menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan bila dengan mencapai tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai tujuan pribadinya.

Suatu penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, libur, atau cuti tetapi dibayar dan sebagainya. Sedangkan dalam bentuk non finansial dapat berupa tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggungjawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan serta lingkungan pekerjaan yang menarik. Penghargaan dan motivasi telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan.

## **1.1 Landasan Teori**

### **A. Pengertian Manajemen SDM**

Menurut (Mangkunegara, 2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**B. Kebijakan PHK**

Menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 25 pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

**C. Komitmen Kerja**

Menurut Mahis dan Jackson (dalam Sopiah, 2018:155) memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

**D. Penghargaan**

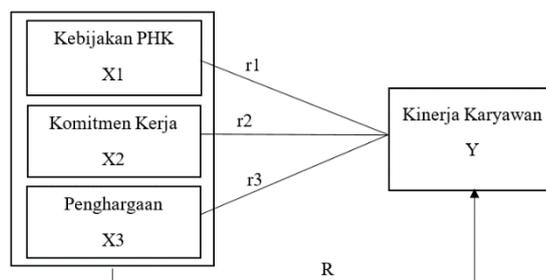
Penghargaan atau *reward* adalah imbal jasa. Dalam konteks manajemen perusahaan, penghargaan adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan (Sopiah & Sangadji, 2018:358).

**E. Kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sopiah & Sangadji, 2018:350), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*” (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu).

**1.2 Kerangka Pemikiran**

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2018:60), kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

1. r1 = Pengaruh antara X<sub>1</sub> dengan Y



2.  $r_2$  = Pengaruh antara  $X_2$  dengan  $Y$
3.  $r_3$  = Pengaruh antara  $X_3$  dengan  $Y$
4.  $R$  = Pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  dengan  $Y$

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kebijakan phk, dan komitmen kerja serta penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. SCG *Readymix* Indonesia (Jayamix), Plant Cilegon.

Populasi dan Sampel

#### **A. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80).

#### **B. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018:81).

### **3.3 Teknik Analisa Data**

#### **1. Uji Validitas**

(Sugiyono 2018:121) mendefinisikan uji validitas sebagai “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

#### **2. Uji Reliabilitas**

(Sugiyono 2018:122) mendefinisikan: “Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

##### **A. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran kata pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas, suatu data yang tidak begitu rumit.

##### **B. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas adalah situasi yang menunjukkan adanya kolerasi atau hubungan kuat antara dua variabel atau bebas atau lebih dalam model regresi berganda.

##### **C. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas berarti variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah error varian konstan di seluruh kasus dan



variabel bebas. Jika tidak konstan atau terjadi heteroskedastisitas, maka hasil analisis kurang valid.

4. Uji Hipotesis

A. Uji t

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi  $t_{hitung}$  yang berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel x terhadap y.

B. Uji F

Uji F ialah pengujian hubungan regresi secara simultan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Kriteria yang harus dipenuhi untuk regresi linear berganda, yaitu; variabel bebas maupun variabel terikat harus berskala interval.

D. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara keseluruhan variabel bebas  $X_1$   $X_2$   $X_3$  dengan variabel terikat Y.

E. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2018) koefisien determinasi disebut sebagai koefisien penentu, digunakan untuk menyatakan berapa besar pengaruh hubungan kedua variabel.

**Hasil Dan Pembahasan**

Hasil dan pembahasan penelitian pada PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix), Plant Cilegon yang berjumlah 60 orang dan sampel penelitiannya adalah sampel jenuh dengan jumlah 60 sampel.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.61

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.694	4.452		3.300	.002	
Kebijakan PHK	.473	.093	.530	5.076	.000	
Komitmen Kerja	.154	.058	.280	2.653	.010	
Penghargaan	.044	.080	.059	.549	.585	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Uji t Variabel Kebijakan PHK ( $X_1$ )

Pada tabel 4.61 nilai  $t_{hitung}$  untuk Kebijakan PHK sebesar 5,076 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka dapat diketahui  $t_{hitung} 5,076 > t_{tabel} 2,002$  dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat



disimpulkan dimana ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kebijakan PHK terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji t Variabel Komitmen Kerja ( $X_2$ )

Pada tabel 4.61  $t_{hitung}$  untuk Komitmen Kerja sebesar 2,653 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka dapat diketahui  $t_{hitung} 2,653 > t_{tabel} 2,002$  dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan dimana ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji t Variabel Penghargaan ( $X_3$ )

Pada tabel 4.61  $t_{hitung}$  untuk Penghargaan sebesar 0,549 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka dapat diketahui  $t_{hitung} 0,549 < t_{tabel} 2,002$  dan nilai signifikansi 0,585 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan dimana tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

## Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.261	3	75.754	14.449	.000 <sup>b</sup>
	Residual	293.589	56	5.243		
	Total	520.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kebijakan PHK, Komitmen Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Berdasarkan pada tabel 4.62 diatas nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,449 Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan persamaan  $df_1 =$  jumlah variabel bebas; artinya  $df_1 = 3$ , sedangkan  $df_2 = n-k-1$ ;  $(60-3-1)$ ; artinya  $df_2 = 56$ . Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05) dapat dilihat pada tabel F pada kolom 3 baris 56 yaitu 2,77. Berdasarkan hasil dalam perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,449 > 2,77$ ) dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diketahui hipotesis awal dari penelitian ini  $H_0 : \beta < 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh antara kebijakan phk dan/atau komitmen kerja serta penghargaan terhadap kinerja karyawan. dan yang berarti variabel kebijakan phk dan komitmen kerja, serta penghargaan memiliki pengaruh dengan tingkat kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  diterima, dimana ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kebijakan PHK serta Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.436	.406	2.28969

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

$R^2 = 0,661 =$  Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned} \text{KP} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,661)^2 \times 100\% \\ &= 0,436 \times 100\% \\ &= 43,6\% \end{aligned}$$

Dapat diketahui koefisien determinasi yang disesuaikan atau ( $r^2$ ) sebesar 0,661 hasil ini berarti variabel independen (Kebijakan PHK serta Komitmen Kerja dan Penghargaan) dapat menjelaskan 43,6% terhadap variabel dependen yaitu (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 56,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix), Plant Cilegon tentang Pengaruh Kebijakan PHK serta Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t terdapat pengaruh secara parsial antara Kebijakan PHK menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 5,076 > t_{tabel} 2,002$  dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil Uji t terdapat pengaruh secara parsial antara Komitmen Kerja menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,653 > t_{tabel} 2,002$  dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil Uji t secara parsial antara Penghargaan menunjukkan tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 0,549 < t_{tabel} 2,002$  dan nilai signifikansi 0,585 lebih besar dari 0,05 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
4. Hasil Uji F terdapat pengaruh secara simultan antar Kebijakan PHK, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan, itu dibuktikan dimana nilai  $F_{hitung} 14,449 > 2,77 F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5.2 SARAN

Hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang semoga bermanfaat kepada PT. SCG Readymix Indonesia (Jayamix), Plant Cilegon, yaitu:

1. Bagi Perusahaan



Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atau masukan perusahaan dalam memberikan kebijakan PHK, Komitmen Kerja dan Penghargaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- A. Pada Variabel Kebijakan PHK (X1), berdasarkan hasil kuesioner menyatakan bahwa Kebijakan PHK berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,076 > 2,002$ . Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengambil sebuah kebijakan yang tepat ketika akan mengambil sebuah kebijakan yang mana nantinya dapat merugikan pihak karyawan yang masih ingin bekerja.
  - B. Pada variabel Komitmen Kerja (X2), berdasarkan hasil kuesioner menyatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,653 > 2,002$ . Oleh karena itu, dalam meningkatkan kembali Komitmen Kerja karyawan sebaiknya pihak perusahaan perlu memberi apresiasi-apresiasi kepada karyawan yang telah banyak berkontribusi bagi perusahaan.
  - C. Pada variabel Penghargaan (X3), berdasarkan hasil kuesioner menyatakan bahwa Penghargaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,549 < 2,002$ .
2. Bagi Pihak Lain

Untuk menambah wawasan ataupun ilmu pengetahuan yang luas tentang Kebijakan PHK, Komitmen Kerja dan Penghargaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi pada penelitian selanjutnya yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Saputra, Dicky, Nurlina, dan L. H. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–14. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/87>
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.)). Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Surabaya:



Prenadamedia Group.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yunita A. Messah, Jusuf J. S. Pah, R. A. P. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Utara* *Factors That Affect Employee Termination At Pt. Pln (Persero) Rayon North Manado*, 4(1), 261–271.