

THE INFLUENCE OF WORK STRESS, PUNISHMENT, AND REWARD ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MOYA KASRI WIRA JAWA TIMUR

PENGARUH STRES KERJA, PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOYA KASRI WIRA JAWA TIMUR

Firdausi Gita Agustiya¹, Kumara Adji Kusuma², Rifdah Abadiyah³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

gitatul4@gmail.com¹, adji@umsida.ac.id², rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

ABSTRACT

This study is a study that aims to identify the effect of work stress, punishment and reward on employee performance at PT. Moya Kasri Wira East Java. This study uses a quantitative method with a survey method by distributing questionnaires directly to respondents. The sampling method in this study is nonprobability sampling with a saturated sampling technique where all members of the population are used as samples, namely 102 people. Data collection in the form of questionnaires is distributed via google form and manual questionnaires and processed with the help of software in the form of SPSS V26. The data analysis technique used is classical assumption testing and multiple linear regression analysis. In testing the hypothesis, the researcher used the R2 test and t test. Where in the test it has the result that work stress has a significant negative effect on employee performance at PT. Moya Kasri Wira East Java (t table has a negative value and > 2.632) while punishment and reward have a significant positive effect on employee performance at PT. Moya Kasri Wira East Java (t table has a positive value and > 2.632).

Keywords : *Effect of Work Stress, Punishment, Reward and Employee Performance*

ABSTRACT

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, punishment dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada responden. Metode sampling dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 102 orang. Pengumpulan data berupa kuisioner disebar melalui google form dan kuisioner manual dan diolah dengan bantuan software berupa SPSS V26. Teknik analisis data yang digunakan berupa pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan uji R2 dan uji t. Dimana pada pengujian tersebut memiliki hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur (t tabel bernilai negatif dan > 2,632) sedangkan punishment dan reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur (t tabel bernilai positif dan > 2,632).

Kata Kunci : *Pengaruh Stres Kerja, Punishment, Reward dan Kinerja Karyawan*

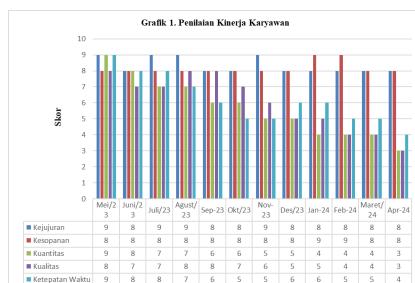
PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi perkembangan teknologi khususnya dibidang industri membuka berbagai peluang sekaligus tantangan baru ditunjukkan dengan terciptanya berbagai mesin otomatis yang diperkirakan dapat menggeser berbagai profesi pada suatu perusahaan. Mesin otomatis yang diciptakan tidak lain bermaksud untuk membantu memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun tidak semua kegiatan dalam perusahaan dapat dijalankan dengan mesin otomatis, beberapa kegiatan dalam perusahaan masih membutuhkan adanya keterlibatan manusia didalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk perkembangan sebuah perusahaan karena hanya sumber daya manusia mampu berpikir secara objektif dan ilmiah.

Kesuksesan sebuah perusahaan melibatkan banyak faktor salah satunya adalah sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Semua perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkompeten, memiliki etos kerja yang tinggi, dan memiliki skill yang dibutuhkan perusahaan untuk menunjang kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja yang bagus tidak hanya didasari dari diri karyawan itu sendiri namun juga bisa dari lingkungan tempat mereka bekerja. stres kerja, punishment dan reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja mereka (Lolowang dkk., 2016).

PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur adalah perusahaan es balok yang berlokasi di Pandaan, Jawa Timur berdiri pada tahun 1981 namun masih beroperasi hingga sekarang. Produk utama perusahaan ini adalah es balok, namun sekarang

sudah berkembang dan bisa memproduksi air mineral kemasan dengan nama Swater. Es balok akan didistribusikan pada perusahaan perikanan dan nelayan ataupun penjual ikan sekitar begitupun juga dengan Swater yang didistribusikan ke area sekitar perusahaan. Stres kerja diduga sedang dialami oleh karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur karena adanya tuntutan perusahaan yang bertambah, sehingga menuntut karyawan untuk menyalurkan pikiran dan energi yang lebih besar daripada yang disalurkan sebelumnya. Perusahaan berusaha memberikan punishment dan reward kepada karyawan sebagai bentuk dorongan agar karyawan menaikkan kualitas kinerjanya. Penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja, punishment dan reward mempengaruhi kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur. Informasi yang dihasilkan pada penelitian ini bisa digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan sebagai bahan kajian dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru. Fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan dengan meningkatnya permintaan sedangkan jam kerja terbatas. Dalam hal ini memicu meningkatnya jumlah produk yang tidak memenuhi kriteria sehingga produk layak jual menjadi berkurang dari produksi awal. Hal ini merupakan akibat dari kinerja yang menurun. Padahal kinerja karyawan yang optimal memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan punishment agar karyawan tetap dalam aturan yang berlaku dan juga pemberian reward agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya



Sumber: SPV PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur

Pada umumnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan, namun juga bisa mengalami penurunan. Maka dari itu, perusahaan harus bisa mencari alternatif supaya kinerja karyawan menjadi lebih konsisten. Penyebab penurunan kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tegang akibat dari tuntutan yang diberikan perusahaan melebihi batas kemampuan(Mijaya & Susanti, 2023). Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja akan berdampak pada kinerja yang menjadi tidak optimal. Namun stres merupakan keadaan yang lazim yang pasti pernah dialami semua orang dalam setiap

perjalanan kehidupan mereka, bukan hanya stres dalam lingkungan kerja saja. Tututan perusahaan bisa berupa menaikkan target kerja, peraturan perusahaan yang semakin ketat, jam kerja yang terbatas, dan lain sebagainya. Stres kerja dapat membuat kesehatan psikis menurun sehingga karyawan bisa menjadi lebih emosional. Kemudian, karena kesehatan psikis yang menurun bisa menyerang kesehatan fisik seseorang sehingga tidak jarang karyawan yang mengalami stres kerja menjadi lebih mudah sakit karena terjadi penurunan imunitas pada tubuh (Muhammad Eksan & Septian, 2021).

Punishment menjadi bagian faktor internal yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan memberikan punishment terhadap mereka yang kinerjanya kurang baik dengan harapan tindakan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya ataupun menjalankan aturan sesuai ketentuan perusahaan. Aspek-aspek yang menjadi acuan pemberian sanksi kepada karyawan pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur meliputi hasil kerja yang tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan, datang terlambat dan pulang sebelum jam yang telah ditentukan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya, tidak hadir selama 3 hari berturut-turut tanpa disertai alasan yang jelas, tidak memakai alat pelindung diri lengkap di area perusahaan, merusak fasilitas perusahaan dengan sengaja, dan lain sebagainya. Hukuman biasanya bisa berupa teguran, dirumahkan untuk sementara bahkan tindak pemutusan hubungan kerja. Secara garis besar punishment merupakan sebuah sanksi atau hukuman yang dijatuhkan kepada seseorang yang telah melanggar aturan dengan tujuan mendisiplinkan, tidak memandang siapa yang dijatuhkan hukuman selagi terbukti melanggar aturan akan dikenakan sanksi atau hukuman (Chaerunisa Sakinah & Palupi, 2024).

Karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan dijatuhkan punishment dan sebaliknya, karyawan yang berhasil menjalankan semua tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan akan diberi reward oleh pihak perusahaan. Reward merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas seluruh waktu, pikiran, dan tenaga yang sudah diberikan kepada perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Reward diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, memiliki data kehadiran yang baik, dan lain sebagainya. Reward disini biasanya berupa mendapatkan tunjangan, kenaikan gaji, dan bonus lainnya. Pemberian reward bertujuan untuk menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai di lingkungan kerja(Said & Baskara, 2024a). Tidak hanya itu, pemberian penghargaan juga bisa memicu karyawan lain untuk berlomba-lomba agar lebih meningkatkan kinerja meraka. Penghargaan ini pada

perusahaan lain biasanya berupa sebuah sertifikat, piagam, sejumlah uang, bahkan hingga jenjang karir yang diberikan kepada karyawan berprestasi(Sri Astuti dkk., 2018).

Setiap karyawan memiliki potensi yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas mereka. Manusia memiliki bakat untuk berperilaku tertentu yang akan diimplementasikan pada keadaan tertentu, bakat atau potensi berperilaku tertentu tersebut bisa dikatakan sebagai ability atau kemampuan, sedangkan mimik dari perilaku tersebut disebut kinerja atau performance. Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan dan dapat diukur dari segi kualitas maupun kuantitas kerjaannya. Kinerja juga merupakan hasil dari proses bekerja seseorang yang sesuai dengan peran, tanggung jawab, serta wewenang mereka dalam rangka membantu mencapai tujuan perusahaan secara valid, sesuai dengan aturan hukum dan tidak melanggar moral maupun etika dalam suatu organisasi atau perusahaan(Krisna Yuliawan dkk., 2023). Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan, kondisi stres kerja, adanya punishment dan reward yang diberikan kepada karyawan menjadi sesuatu sangat wajar terjadi pada kebanyakan perusahaan, salah satunya pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur.

Produktivitas sebuah perusahaan berasal dari kinerja karyawan yang optimal. Stres kerja berpotensi terhadap penurunan kinerja karyawan, tetapi tergantung pada seberapa tinggi stres kerja yang sedang dialami. Mengacu dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado“ (Ahmad dkk., 2019) tuntutan tugas yang tinggi tidak membuat karyawan mengalami stres kerja jika tepat dalam pengelolaannya sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar penelitian tersebut (Ahmad dkk., 2019) memiliki hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Steven & Prasetyo, 2020) , “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Teh” (Kerja dkk., 2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha gading” (Pramesti dkk., 2019) reward dan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Reward membuat karyawan merasa senang dan dihargai sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka. Punishment bertujuan untuk membatasi perilaku karyawan agar berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku guna

mendukung terciptanya kinerja yang baik(Pramesti dkk., 2019). Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” (Sri Astuti dkk., 2018.) reward berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang” (Suak & Adolfina, 2017) menyatakan bahwa punishment tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja (X1)

Seseorang yang mendapatkan tututan kerja yang melebihi kemampuan, berpotensi mengalami stres kerja (Zahro & Abadiyah, 2024). Menurut Makkira, dkk (2022) stres kerja merupakan reaksi yang muncul ketika seseorang dalam keadaan tegang yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hairudin dkk., 2021). Stres kerja memiliki beberapa indikator diantaranya tuntutan tugas, ekspektasi peran, tekanan interpersonal dan kepemimpinan organisasi. Definisi lain menjelaskan bahwa, stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasakan tuntutan fisik maupun lingkungan yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad dkk., 2019). Hal ini didukung dengan teori Mangunegara (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian yang relevan diantaranya ialah penelitian oleh Ekhsan & Septian (2021) (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021), Steven & Prasetyo (2020) (Steven & Prasetyo, 2020) dan penelitian oleh Amin, dkk (2024) (Kerja dkk., 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak dengan penelitian oleh Ahmad, dkk (2019) (Ahmad dkk., 2019), Mujahidin (2024) (Hairudin dkk., 2021), dan penelitian oleh Said & Baskara (2024) (Rafii Ar Rasid Mujahidin, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya penelitian tersebut berarti masih ada kemungkinan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Punishment (X2)

Punishment didefinisikan oleh Rivai (2017) sebagai sebuah tindakan sebagai bentuk komunikasi pemimpin diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati aturan dan norma yang berlaku (Said & Baskara, 2024). Hukuman diberikan

agar karyawan bisa memperbaiki kinerjanya (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Indikator-indikator *punishment* ada 2, yaitu *punishment* preventif dan represif (Sutari dkk., 2023). Menurut Ambarita & Purba (2016) *punishment* merupakan salah satu jenis dari teori pengukuhan (*reinforcement theory*) dimana tindakan yang diberikan kepada seseorang karena tidak sesuai aturan yang dikehendaki yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Pramesti, dkk (2019) (Pramesti dkk., 2019) dan penelitian oleh Adityarini, 2022 yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak dengan penelitian oleh Suak & Adolfina (2019) (Suak & Adolfina, 2017) yang memiliki hasil bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Reward (X3)

Reward merupakan strategi digunakan oleh perusahaan dalam bentuk memberikan apresiasi kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Krisna Yuliawan dkk., 2023) . Menurut Satrohadiwirya (2019) penghargaan atau reward juga dapat diartikan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah meluangkan tenaga dan pikirannya dalam membantu mencapai tujuan perusahaan(Krisna Yuliawan dkk., 2023). Indikator-indikator dalam *reward* antara lain intensif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi (Sutari dkk., 2023). Dalam bekerja, *reward* dijadikan harapan atau motivasi bagi individu maupun kelompok, meskipun pemberian *reward* pada setiap individu maupun kelompok berbeda-beda (Adityarini, 2022). *Reward* merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan (Sutari dkk., 2023). Dalam teori motivasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2007) *reward* sendiri tergolong dalam teori pengukuhan (*reinforcement theory*) tepatnya pengukuhan positif dimana penghargaan yang diberikan karena berhasil meraih suatu prestasi menyebabkan sifat ketergantungan yang bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Hal ini relevan dengan penelitian oleh Adityarini (2022) (Sutari dkk., 2023) dan penelitian oleh Yuliawan & Salain (2023) (Krisna Yuliawan dkk., 2023) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak

dengan penelitian oleh Astutik, dkk (2018) (Sri Astuti dkk., 2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan (Y)

Beberapa sub sebelumnya telah menjelaskan perihal ini namun dalam hal ini akan ditinjau lebih mendalam terkait kinerja karyawan. Ruslan (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja baik dari individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan yang memiliki dampak substansi terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan (Rafii Ar Rasid Mujahidin, 2024). Kinerja karyawan dapat meningkat tergantung dengan beberapa faktor kunci yang mempengaruhinya diantaranya seperti kualitas kerja, produktivitas kerja, kerja sama tim. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mencakup hasil yang positif tetapi juga proses yang dijalani untuk mencapai hasil tersebut, dengan membuat karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan etika yang tinggi maka perusahaan dapat membangun reputasi yang bagus di pasar (Abdi Redani Zaenah & Adji Kusuma, 2014). Melalui pendekatan yang proaktif dalam mempromosikan etika kerja yang tinggi dan memberikan pelatihan serta sumber daya yang dibutuhkan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang berkualitas dan berkelanjutan (Sholikhah Salsabilla dkk., 2023). Menurut Wexly dan Yukl dalam kutipan Sinambela (2016) kinerja merupakan implementasi dari teori keadilan/keseimbangan (*equity theory*) dimana seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaan yang adil dan masuk akal (*reasonable*). Kinerja memiliki beberapa indikator, diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Sutari dkk., 2023).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif karena data yang akan digunakan berupa angka (Rafii Ar Rasid Mujahidin, 2024). Peneliti memperoleh data dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuisioner yang berisi pernyataan dari indikator-indikator mengenai stres kerja, punishment dan reward yang akan disajikan kepada responden. Dalam penelitian ini memiliki variabel independen yaitu stres kerja, punishment dan reward. Variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja, punishment dan reward dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Data yang diperoleh peneliti melalui survei. Survei dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada responden. Peneliti menggunakan jenis data primer

berupa sumber data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan (Chairunnisa dkk., 2020).

Populasi merupakan suatu wilayah yang didalamnya terdapat subjek/objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari lalu diambil kesimpulan (Karundeng & Lapihan, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel pada penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Mijaya & Susanti, t.t.). Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Karundeng & Lapihan, 2024). Lokasi penelitian ini berada di Jl. Pabrik Es Kasri Dsn. Pateguhan, Ds. Tawangrejo, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur. Dikarenakan jumlah populasi diketahui sebanyak 102 karyawan, maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 102 responden.

Dalam perolehan data primer dilakukan penyebaran kuisioner secara online kepada objek riset dengan media google form dan kuisioner manual. Peneliti menggunakan skala likret dengan lima kategori dalam pengukuran pendapat tiap responden terhadap pernyataan-pernyataan pada kuisioner dengan keterangan yaitu : nilai 1 dengan sangat tidak setuju (STS), nilai 2 dengan tidak setuju (TS), nilai 3 dengan netral (N), nilai 4 dengan setuju (S), dan nilai 5 dengan sangat setuju (SS). Pada pengujian instrument menggunakan pendekatan analisis data, menguji validitas, reabilitas, dan asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian parsial (uji T). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan bantuan SPSS versi 26. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data, jurnal terdahulu, dan buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	87	85.3	85.3	85.3
Perempuan	15	14.7	14.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Laki-Laki yaitu sebanyak 87 responden (85,3%).

Tabel 2. Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 tahun	31	30.4	30.4	30.4
26-35 tahun	33	32.4	32.4	62.7
35-50 tahun	38	37.3	37.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar adalah usia responden termasuk dalam kategori 35 – 50 tahun yaitu sebanyak 38 responden (37,3%).

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,714	0,195	Valid
	X1.2	0,696	0,195	Valid
	X1.3	0,750	0,195	Valid
	X1.4	0,711	0,195	Valid
	X1.5	0,692	0,195	Valid
Punishment	X2.1	0,676	0,195	Valid
	X2.2	0,717	0,195	Valid
	X2.3	0,791	0,195	Valid
	X2.4	0,707	0,195	Valid
	X2.5	0,665	0,195	Valid
Reward	X3.1	0,778	0,195	Valid
	X3.2	0,707	0,195	Valid
	X3.3	0,766	0,195	Valid
	X3.4	0,786	0,195	Valid
	X3.5	0,672	0,195	Valid

Y1.4	0,603	0,195	Valid
Y1.5	0,678	0,195	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas dihitung dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing -masing variable dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,195.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Stres kerja	5	0,756	0,6	Reliabel
Punishment	5	0,754	0,6	Reliabel
Reward	5	0,796	0,6	Reliabel
Kinerja	5	0,719	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas diperoleh nilai Cronbach alpha pada variabel stres kerja sebesar 0,756, variabel *punishment* sebesar 0,754, variabel *reward* sebesar 0,796, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,719. Dimana semua nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.08226432
ost	Extreme	Absolute	.073
fferences		Positive	.073
		Negative	-.065
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-Sig. tailed) ^e			.199
	99%	Confidence Lower Interval	.189
		Bound	

		Upper Bound	.209
--	--	-------------	------

Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov test diatas dapat diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal

Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 6. hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 1.963	1.427		1.375	.172
	Stres kerja .192	.117	.278	1.642	.104
	Punishme nt -.172	.095	-.274	-1.804	.074
	Reward -.096	.098	-.148	-.985	.327

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, semua nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% sehingga variabel yang diajukan dalam penelitian Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres kerja	,336	2,976
Punishment	,418	2,391
Reward	,425	2,352

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *tolerance value* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak menunjukkan terjadi multikolinearitas.

Koefisien korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.853 ^a	.728	.720	1.05695	

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment, Stres kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa korelasi atau hubungan antara variabel stres kerja, punishment dan reward terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat karena memiliki nilai koefisien sebesar 85,3%. Sedangkan dapat diketahui determinasi koefisien atau *Adjusted R Square* sebesar 72%, yang artinya sebesar 72% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, *punishment*, dan *reward* sedangkan sisanya sebesar 28 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients		
Model	B	Std. Error
1 (Constant)	10.300	1.442
Stres kerja	-.336	.108
Punishment	.410	.095
Reward	.450	.097

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 10,300 + (-0,336) X_1 + 0,410 X_2 + 0,450 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta (α) mempunyai nilai positif sebesar 10,300 yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent bernilai nol atau tidak

mengalami perubahan maka nilai tingkat kinerja karyawan adalah 10,300

- Nilai $\beta_1 X_1$ bernilai negatif -0,336 yang berarti bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,159 unit. Apabila naik satu unit maka variabel lain dianggap konstan
- Nilai $\beta_2 X_2$ bernilai positif 0,410 yang berarti bahwa *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,410 unit. Apabila naik satu unit maka variabel lain dianggap konstan
- Nilai $\beta_3 X_3$ bernilai positif 0,450 yang berarti bahwa *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,450 unit. Apabila naik satu unit maka variabel lain dianggap konstan.

Uji t

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	10.300	1.442	7.142	<,001	
Stres kerja	-.336	.108	-.380	-3.116	.002
Punishment	.410	.095	.492	4.331	<,001
Reward	.450	.097	.522	4.627	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- Stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t (hitung) sebesar $3,116 > 2,632$ t (tabel) yang berarti bahwa H1 diterima, Dimana terdapat pengaruh negatif signifikan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan
- Punishment memiliki nilai signifikan kurang dari 0,001 yang pasti bernilai $< 0,05$ dan nilai t (hitung) sebesar $4,331 > 2,632$ t (tabel) yang berarti bahwa H2 diterima. Dimana terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel punishment terhadap variabel kinerja karyawan
- Reward memiliki nilai signifikan sebesar kurang dari 0,001, tentunya $< 0,05$ dan nilai t (hitung) sebesar $4,627 > 2,632$ t (tabel) yang berarti bahwa H3 diterima. Dimana

terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel reward terhadap variabel kinerja karyawan

Pembahasan

Hipotesis pertama : Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur. Dalam hal ini relevan dengan penelitian (Amin et.al., 2024) Dimana stres kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian (Y. Ahmad et.al., 2019) yang membuktikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi stres kerja jika tepat dalam pengolahannya tidak akan menimbulkan kerugian seperti penurunan kinerja. Oleh karena itu, stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan akan tetapi sebagai seorang karyawan harus bisa mengolah kondisi tersebut dengan tepat agar tidak membuat performa mengalami penurunan. Dalam hal ini pihak PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur juga harus lebih memahami tentang efek dari stres kerja terhadap kinerja sehingga bisa menciptakan strategi yang tepat untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan (Karundeng et.al., 2024).

Hipotesis kedua : Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hipotesis kedua ini menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan benar adanya dan dapat dibuktikan dengan penelitian diatas dengan hasil bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur. Relevan dengan penelitian (R. N. Safitri et.al., 2024) yang juga menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, adanya *punishment* menyebabkan kinerja karyawan meningkat dikarenakan *punishment* memotivasi karyawan untuk menghindari kesalahan dalam bekerja agar tidak mendapatkan hukuman, sehingga kinerja mereka bisa meningkat.

Hipotesis ketiga : Pengaruh *Reward* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Reward berkaitan dengan strategi perusahaan dalam memberikan apresiasi terhadap prestasi yang berhasil diraih oleh karyawan. Berdasarkan penelitian pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur, *reward* dinyatakan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian (Chairunnisa et.al., 2020) yang memberikan pernyataan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Selly et.al., 2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *reward* dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. *Reward* bisa disebut sebagai salah satu motivasi karyawan untuk meningkatkan peforma kinerja mereka. Pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur, *reward* sudah diimplementasikan dengan baik sehingga perusahaan hanya perlu menjaga konsistensi dalam pemberian *reward* agar kinerja karyawan juga terus meningkat (Chairunnisa et.al., 2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel stres kerja (X1) dinyatakan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur, dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya, dapat dibuktikan bahwa ketika stres kerja yang tinggi dan kurang tepat dalam pengolahannya menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jawa Timur
2. Variabel *punishment* (X2) menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Moya kasri Wira Jawa Timur, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya dapat dibuktikan bahwa adanya *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan berusaha untuk menghindari kesalahan dalam bekerja agar tidak mendapatkan hukuman. Sebaliknya, jika *punishment* ditiadakan dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Moya Kasri Wira Jawa Timur
3. Variabel *reward* (X3) menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya kasri Wira Jawa Timur, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya, pemberian *reward* oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan jika *reward* tidak ada karyawan

dapat kehilangan salah satu motivasi mereka dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Redani Zaenah, M., & Adji Kusuma, K. (t.t.). *The Influence Of Work Stress, Work Life Balance And Role Conflict On The Performance Of Employees Who Are Studying At The University Of Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) [Pengaruh Stres Kerja, Work Life Balance Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Yang Sedang Study Di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)].* <https://instiki.ac.id/2023/05/02/mengena-l-sustainable-development-goals-sdgs-atau-tujuan-pembangunan->
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO. Dalam *Pengaruh...* 2811 *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Nomor 3).
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Apriyanti, R., Bahrun Khairul, & Fintiharasisari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1.
- BundaMulia, U., Michelle Putri Kentjana, N., & Nainggolan, P. (2018). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN* DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.).
- Chaerunisa Sakinah, A., & Palupi, M. (2024). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS PT JUMBO POWER INTERNATIONAL. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i1.738>
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10, 162–180.
- Hairudin, Oktaria, E. T., & Wenda. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12, 57–65.
- Karundeng, A. S., & Lapian, S. L. H. V. J. (2024). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EVEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLANTHY MITRA GAS BITUNG. *Jurnal EMBA*, 12(2), 12–22.
- Karyawan, P. K., Kepemimpinan, B., Lingkungan, D., Kepuasan, D., Sebagai, K., Intervening, V., Pos, K., Aulia, S., Putri, N., Andriani, D., Kusuma, K. A., & Sidoarjo, U. M. (2024). Employee Performance Improvement Based On Leadership And Work Environment With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Kantorpos Sidoarjo. Dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Nomor 1). <http://journal.yrpipku.com/index.php/ms ej>
- Kerja, P. B., Kerja, S., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Pengolahan, P., Muchammad, T., Al Amin, I., Adji Kusuma, K., Abadiyah, R., & Sidoarjo, U. M. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work

- Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company. Dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Nomor 1). <http://journal.yrpipku.com/index.php/ms ej>
- Krisna Yuliawan, A., Pradiva Putra Salain, P., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANUFAKTUR JAYA BALI. Dalam *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 4, Nomor 2).
- Lolowang, M. G., Aldofina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4, 177–186.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (t.t.). *PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN AGAM*.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Rafii Ar Rasid Mujahidin, M. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. TIRTA INVESTAMA*. 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Said, U., & Baskara, I. (2024a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 140–158. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505>
- Said, U., & Baskara, I. (2024b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 140–158. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505>
- Sholikhah Salsabilla, R., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (t.t.). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung*. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i1>
- Sri Astuti, W., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (t.t.). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5, 78–88.
- Suak, R., & Adolfina, Y. (2017). Uhing. Pengaruh Reward dan Pel..... 1050 *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050–1059.
- Sutari, S., Ariyanto, A., & Safitri, H. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Visioner & Strategis Jurusan Manajemen*, 12, 31–39.
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS WONOAYU. *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1).