

Pengaruh Stres Kerja, Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur

Oleh:

Firdausi Gita Agustiya

Dosen Pembimbing :

Dr. Kumara Adji Kusuma.S.Fil.I.,CIFP

Pendahuluan

- 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.
- 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.

- Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur (Maret 2024)

| No | Penilaian | Skor (1-10) | Nilai | Kategori |
|----|-----------------|----------------|----------|---------------|
| 1 | Kejujuran | 8 | B | Tinggi |
| 2 | Kesopanan | 8 | B | Tinggi |
| 3 | Kuantitas | 4 | D | Rendah |
| 4 | Kualitas | 4 | D | Rendah |
| 5 | Ketepatan waktu | 5 | C | Cukup |
| | Total | 29 | D | Rendah |

Pendahuluan

- Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tegang akibat dari tuntutan yang diberikan perusahaan melebihi batas kemampuan.
- *Punishment* merupakan sebuah sanksi atau hukuman yang dijatuh kepada seseorang yang telah melanggar aturan dengan tujuan mendisiplinkan, tidak memandang siapa yang dijatuhkan hukuman selagi terbukti melanggar aturan akan dikenakan sanksi atau hukuman
- *Reward* merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas seluruh waktu, pikiran, dan tenaga yang sudah diberikan kepada perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan
- Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan dan dapat diukur dari segi kualitas maupun kuantitas kerjanya

Research Gap

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan mengenai pendapat yang berbeda.

- Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado” [8] 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” [9] dan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Teh” [10] menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Menurut penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha gading” [11] *reward* dan *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.
- Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” [6] menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang” [12] menyatakan bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah dan Rumusan Pertanyaan

RUMUSAN MASALAH

Pada kinerja karyawan memiliki banyak faktor, tiga diantaranya ialah stres kerja, *punishment* dan *reward*. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja, *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur.

RUMUSAN PERTANYAAN

- Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur ?
- Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Jawa Timur ?
- Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur ?

Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur

Kategori SDGs

Sesuai dengan ketentuan roadmap penelitian, karya tulis ini termasuk di kategori **SDGs 8**, artinya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Metode

Jenis dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling berjenis sampling jenuh

Jenis Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder

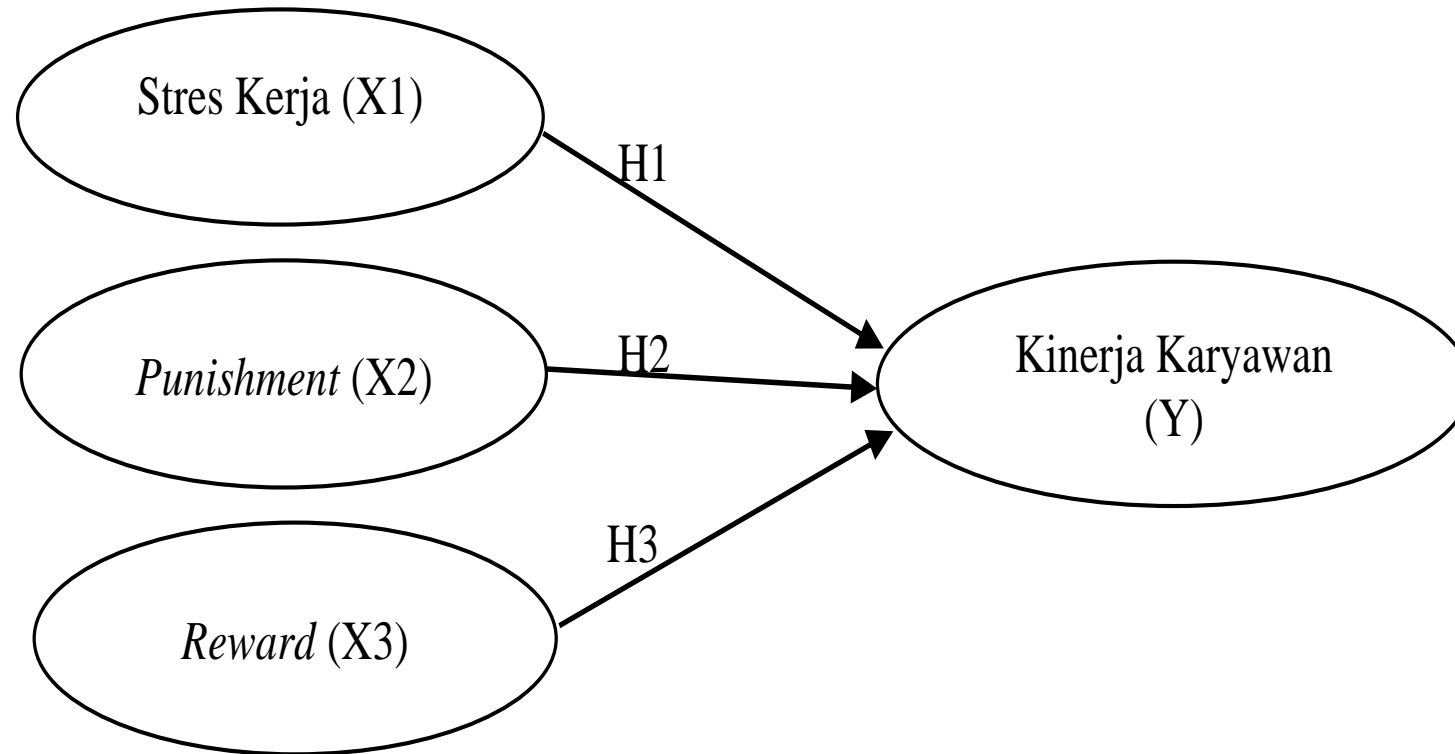
Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner dan studi kepustakaan

Pengolahan Data

Penelitian ini mengolah data dengan menggunakan software SPSS versi 26

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur
- H2 : Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur
- H3 : Reward berpengaruh signifikan terhadap pada kinerja karyawan pada PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur

Hasil dan Pembahasan

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 |
| Kinerja | Y1.1 | 0,698 | 0,195 | Valid |
| | Y1.2 | 0,711 | 0,195 | Valid |
| | Y1.3 | 0,748 | 0,195 | Valid |
| | Y1.4 | 0,603 | 0,195 | Valid |
| | Y1.5 | 0,678 | 0,195 | Valid |

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

| 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 |

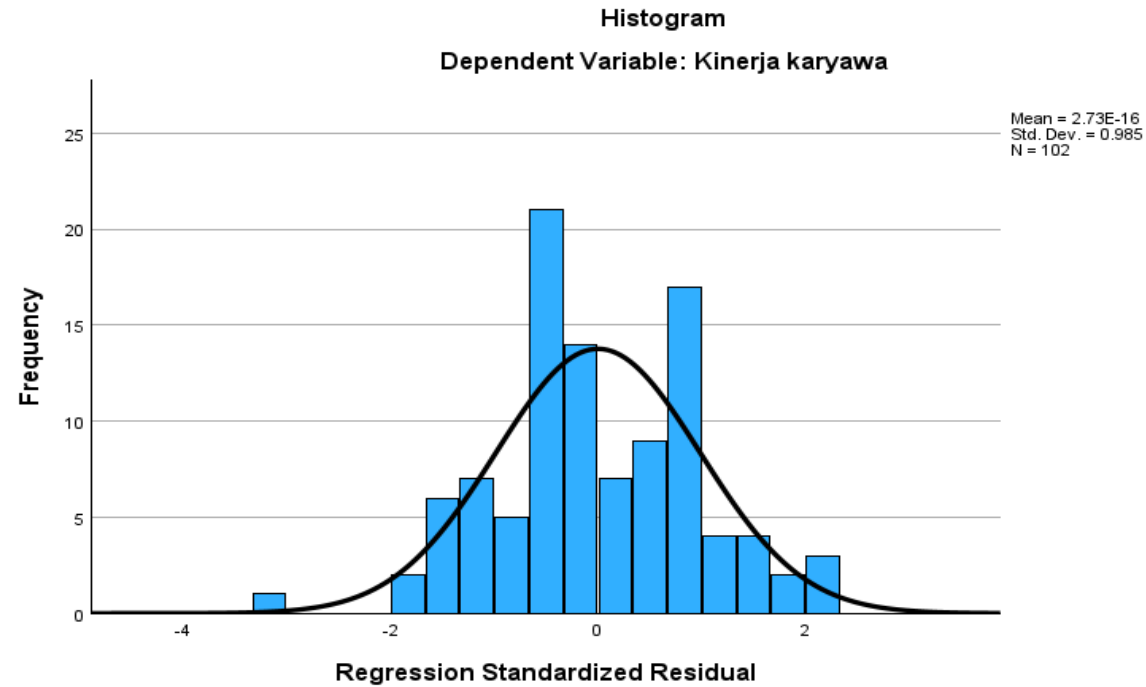
Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas diperoleh nilai Cronbach alpha pada variabel stres kerja sebesar 0,756, variabel *punishment* sebesar 0,754, variabel *reward* sebesar 0,796, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,719. Dimana semua nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga **dinyatakan reliabel**

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

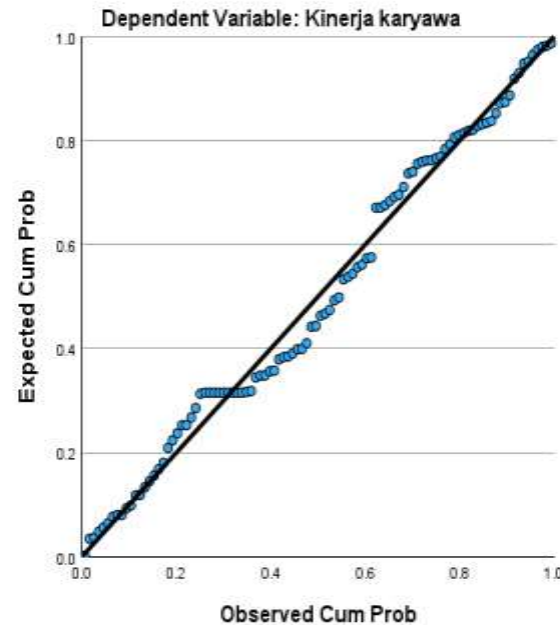
Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov test diatas dapat diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut **terdistribusi normal**

| | | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|-------------------------|
| N | | 102 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.08226432 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .073 |
| | Negative | -.065 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | 99% Confidence Interval | .189 |
| | Lower Bound | .189 |
| | Upper Bound | .209 |



Pada gambar diatas dapat diperoleh lebih banyak data yang terletak di dalam kurva daripada data yang terletak diluar kurva, sehingga dapat dikatakan bahwa data **berdistribusi normal**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



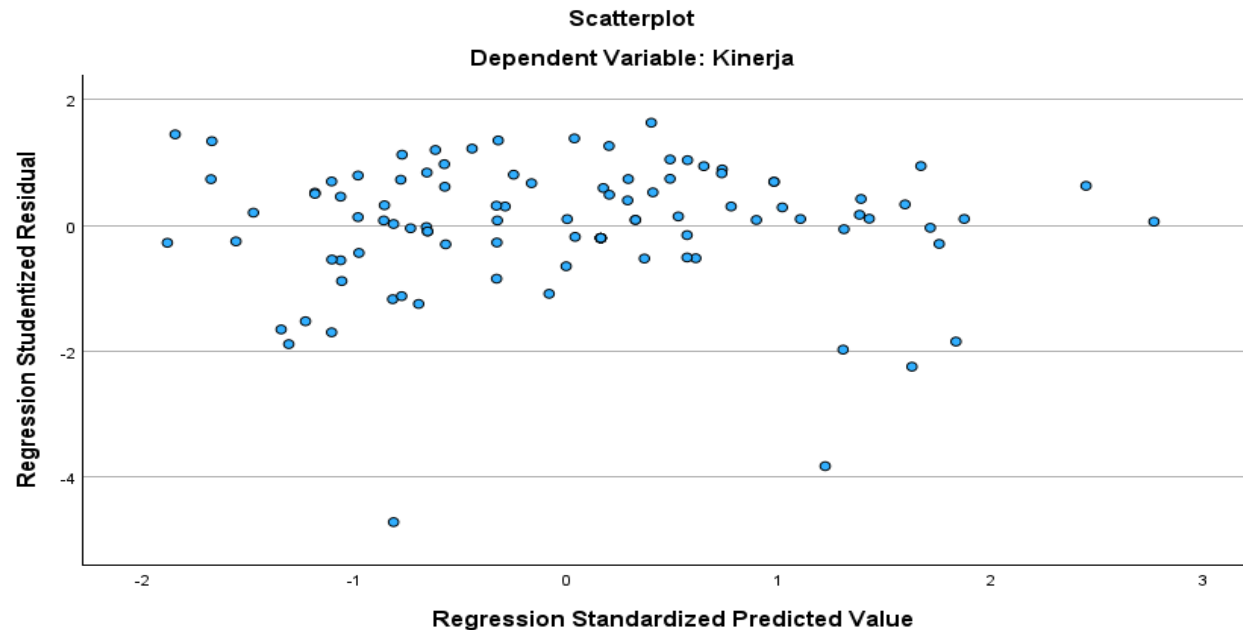
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui data berada pada garis diagonal dan tidak menjauhi garis diagonal sehingga data dinyatakan **berdistribusi normal**

Uji Heterokedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.963 | 1.427 | | 1.375 | .172 |
| | Stres kerja | .192 | .117 | .278 | 1.642 | .104 |
| | Punishment | -.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**



Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik terletak menyebar, tidak membentuk pola tertentu, dan terletak diatas atau dibawah titik 0 maka dapat dikatakan bahwa **tidak menunjukkan terjadi Heterokedastisitas**

Uji Multikolineritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | 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 multikolineritas.

Koefisien korelasi (R) dan Determinasi (R²)

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 table 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

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

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan, 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 sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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

Coefficients^a

| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 10.300 | 1.442 | | 7.142 | <,001 |
| -.336 | .108 | -.380 | -3.116 | .002 |
| .410 | .095 | .492 | 4.331 | <,001 |
| .450 | .097 | .522 | 4.627 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji T

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. 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
2. 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
3. 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).

Pembahasan

- **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.

Pembahasan

- **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 performa 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).

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 pengelolannya 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.

Terima Kasih

