

# Firdausi\_Gita\_Agustiya\_202010 200290\_artikel\_Bab\_1-5.docx

by 31 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 29-Jul-2024 08:51PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2424365469

**File name:** Firdausi\_Gita\_Agustiya\_202010200290\_artikel\_Bab\_1-5.docx (498.12K)

**Word count:** 6457

**Character count:** 41644



---

**8**  
**PENGARUH STRES KERJA, PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MOYA KASRI WIRA JAWA TIMUR**

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

Firdausi Gita Agustiya  
202010200290

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SIDOARJO

MEI, 2024

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

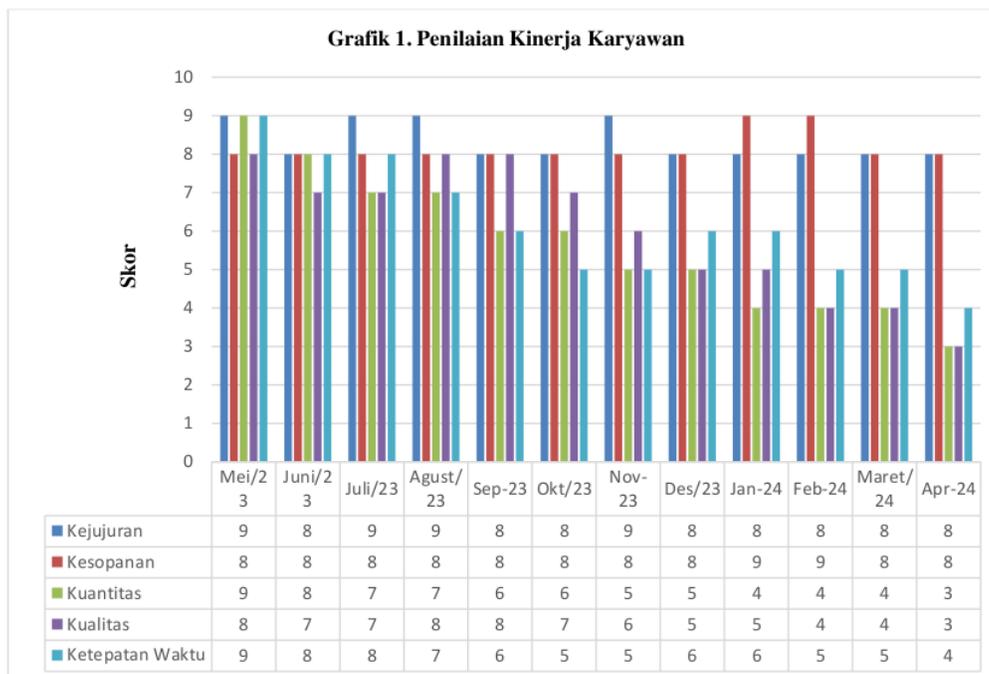
### ***THE INFLUENCE OF WORK STRESS, PUNISHMENT, AND REWARD ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MOYA KASRI WIRA JAWA TIMUR***

#### **I. 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[1].

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[2]. 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[3].

*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 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[4].

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[5]. Tidak hanya itu, pemberian penghargaan juga bisa memicu karyawan lain untuk berlomba-lomba agar lebih

meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan ini pada perusahaan lain biasanya berupa sebuah sertifikat, piagam, sejumlah uang, bahkan hingga jenjang karir yang diberikan kepada karyawan berprestasi[6].

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 kerjanya. 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[7]. 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” [8] tuntutan tugas yang tinggi tidak membuat karyawan mengalami stres kerja jika tepat dalam pengelolaannya sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar penelitian tersebut [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] , “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 “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading” [11] *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[11]. Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan” [6] *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.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur berdasarkan 3 variabel bebas yang sudah ditentukan sehingga peneliti memutuskan untuk mengangkat judul “**Pengaruh Stres Kerja, Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur**”.

8

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, kinerja karyawan memiliki banyak faktor diantaranya ialah stres kerja, *punishment* dan *reward*. Dimana kinerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan produktivitas perusahaan mengalami penurunan. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan meningkatkan kinerja karyawan yang agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perlu dilakukan adanya identifikasi terhadap ketiga faktor yaitu stres kerja, *punishment* dan *reward*.

#### **Pertanyaan Penelitian**

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

**Tujuan Penelitian** 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.

## II. LITERATUR REVIEW

### Stres Kerja

Seseorang yang mendapatkan tuntutan kerja yang melebihi kemampuan, berpotensi mengalami stres kerja [15]. Menurut Makkira, dkk (2022) stres kerja merupakan reaksi yang muncul ketika seseorang dalam keadaan tegang yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang [16]. 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 [8]. Hal ini didukung dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian yang relevan diantaranya ialah penelitian oleh Ekhsan & Septian (2021) [3], Steven & Prasetio (2020) [9] dan penelitian oleh Amin, dkk (2024) [10] yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak dengan penelitian oleh Ahmad, dkk (2019) [8], Mujahidin (2024) [16], dan penelitian oleh Said & Baskara (2024) [17] 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

*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 [18]. Hukuman diberikan agar karyawan bisa memperbaiki kinerjanya [19]. Indikator-indikator *punishment* ada 2, yaitu *punishment* preventif dan represif [20]. 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) [11] dan penelitian oleh Safitri (2024) [21] yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak dengan penelitian oleh Suak & Adolfina (2019) [12] yang memiliki hasil bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

### Reward

*Reward* merupakan strategi digunakan oleh perusahaan dalam bentuk memberikan apresiasi kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya [7]. Menurut Satrohadiwira (2019) penghargaan atau reward juga dapat diartikan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah meluangkan tenaga dan pikirannya dalam membantu mencapai tujuan perusahaan [7]. Indikator-indikator dalam *reward* antara lain intensif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi [20]. Dalam bekerja, *reward* dijadikan harapan atau motivasi bagi individu maupun kelompok, meskipun pemberian *reward* pada setiap individu maupun kelompok berbeda-beda [21]. *Reward* merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan [20]. 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) [20] dan penelitian oleh Yuliawan & Salain (2023) [7] yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak dengan penelitian oleh Astutik, dkk (2020) [6] yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

### Kinerja Karyawan

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 [17]. 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 hanyaenvakup 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 [23]. 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 [24]. 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 [20].

### III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif karena data yang akan digunakan berupa angka [17]. 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 [25].

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 [13]. 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 [2]. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [13]. 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.

#### Teknik Analisis Data

Dalam perolehan data primer dilakukan penyebaran kuisioner secara online kepada objek riset dengan media *google form* dan kuisioner manual. Peneliti menggunakan skala likert 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.

Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk menentukan tingkat kevalidan pada sebuah alat ukur [23]. Kuisioner dinyatakan valid dilihat berdasarkan hasil uji validitasnya. Tujuan dari uji validitas berfokus untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuisioner mampu memberikan data yang akurat sesuai dengan studi peneliti. Dalam uji validitas, suatu variabel bisa dikatakan valid jika  $r$  hitung positif,  $r$  hitung  $> r$  table [26]. Jika  $r$  hitung lebih besar dari 0,5 maka pertanyaannya dikatakan valid terhadap indikator, dan sebaliknya [26].

Uji Realibilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dari jawaban responden pada kuisioner [13]. Reabilitas berarti bahwa alat ukur dipercaya dalam pengambilan data dikarenakan alat ukur tersebut sudah baik. Variabel dinyatakan reliabel apabila hasil pengukuran menyatakan skor Cronbach Alpha  $> 0,6$  [13].

Uji Asumsi Klasik merupakan syarat utama yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda berdasarkan pada *ordinary least square* atau OLS [25]. Pengujian ini tidak diperlukan untuk analisis lain yang tidak berdasarkan OLS. Dalam uji asumsi klasik memiliki beberapa jenis. Pertama, uji linearitas bertujuan untuk menguji linear atau tidaknya hubungan model regresi berganda dalam penelitian [10]. Teknik analisis regresi ditentukan berdasarkan hasil uji linearitas. Jika hasilnya linier menggunakan regresi linier dan jika hasilnya tidak linier menggunakan regresi non linear. Model regresi dapat dikatakan linier ketika signifikansi  $< 0,05$ . Kedua, uji normalitas dilakukan untuk menguji kelompok variabel dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak [10]. Dalam uji normalitas yang bisa digunakan salah satunya adalah dengan Kolmogorov-Smirnov, bisa dikatakan terdistribusi dengan normal jika memiliki signifikansi diatas 0,05. Ketiga, uji multikolinieritas dilakukan untuk membuktikan adakah korelasi yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen [24]. Korelasi yang signifikan atau tidaknya bisa diketahui dari besarnya variance inflation factor atau VIF. Jika VIF  $> 10$  maka korelasi antar variabel independent dikatakan tinggi. Keempat, uji heteroskedastisitas memiliki tujuan sebagai pembuktian adanya perbedaan residual dilihat dari pengamatan residual satu ke yang lain dalam buku regresi [24]. Model regresi yang kurang baik adalah model regresi yang homokedastisitas. Dimana terjadi ketika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)[27]. Analisis ini melibatkan lebih dari satu variabel independent (X1, X2, X3). Berikut merupakan uji statistik regresi linier berganda, Uji parsial (uji T) dilakukan untuk melihat pengaruh parsial antara variabel bebas stres kerja, *punishment* dan *reward* pada variabel terikat Kinerja karyawan. Kriteria pengujian ini adalah H1, H2, dan H3 diterima jika  $t_{hitung} > t_{table}$  dan  $sig < \alpha = 5\%$  H1, H2, H3 tidak diterima jika  $t_{hitung} < t_{table}$  dan  $sig > \alpha = 5\%$  [27].

### **Definisi Operasional**

Definisi Operasional variabel dapat didefinisikan secara sederhana sebagai bentuk langkah operasional pada setiap variabel dalam merangkai variabel sehingga memudahkan dalam penelitian suatu kajian ilmiah. Penelitian ilmiah kali ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel tetap, dikatakan bebas karena pada dasarnya variabel tersebut tidak terikat pada variabel lain melainkan sebagai pengikat variabel yang lain dalam proses kajian, begitupun sebaliknya variabel dikatakan terikat karena variabel tersebut terikat kepada variabel lain. Secara kuantitas didalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang digunakan dalam penulisan, diantaranya sebagai berikut

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah masalah yang ditimbulkan oleh beberapa faktor seperti gejala psikologis, fisiologis dan perilaku. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaan yang terlalu menekan sehingga menyebabkan karyawan tersebut mengalami penurunan kondisi mental, fisik sehingga menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut menurun [10], dalam beberapa literatur menyebutkan beberapa indikator stres kerja sebagai berikut [16]:

1. Tuntutan tugas  
Tuntutan tugas berkaitan dengan lingkup lingkungan kerja. Biasanya identik dengan pemberian tugas yang terlalu banyak, jam kerja yang tidak menentu, dan peraturan perusahaan yang semakin ketat.
2. Ekspektasi peran  
Ekspektasi peran merupakan tekanan yang diberikan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan memberikan hasil sesuai dengan harapan atasan. Karyawan yang tidak begitu memahami peranannya dalam tugas yang diberikan akan mengalami kebingungan yang dapat menyebabkan stres kerja.
3. Tekanan Interpersonal  
Tekanan Interpersonal bisa terjadi karena adanya perbedaan pendapat antar karyawan yang menimbulkan kesalahpahaman. Jika kesalahpahaman berlanjut maka akan ada rasa tidak nyaman sehingga mengganggu hubungan sosial antar karyawan. Jika hal ini terjadi kepada karyawan yang memiliki jiwa sosial yang tinggi, bisa jadi karyawan tersebut merasakan rasa kurang nyaman sehingga dapat memicu stres kerja
4. Kepemimpinan organisasi  
Kepemimpinan organisasi disini lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang terlalu kaku, tidak memberi kebebasan kepada karyawan untuk menyalurkan ide, bersikap semena-mena menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.
5. Struktur organisasi  
Tiap elemen yang ada pada perusahaan memiliki tugas dan wewenang untuk mengatur kegiatan dalam perusahaan agar berjalan dengan baik dan benar.

### **Punishment**

*Punishment* adalah sebuah ancaman baik berupa sanksi maupun hukuman, sifatnya menertibkan, memberi pelajaran dan efek jera yang diberikan kepada seseorang yang sudah terbukti bersalah karena telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan atau norma yang berlaku [28]. Berikut beberapa indikator *punishment* [14]:

1. Teguran  
Teguran termasuk dalam *punishment* ringan. Teguran diberikan ketika seorang karyawan melanggar peraturan yang tidak terlalu fatal. Contohnya pertama kali datang terlambat
2. Surat Peringatan 1  
Surat Peringatan merupakan bentuk hukuman sedang. SP 1 diberikan ketika karyawan berkali-kali datang terlambat, tidak masuk 3x berturut-turut tanpa disertai alasan yang jelas, merusak fasilitas dengan sengaja, tidak menggunakan APD yang disediakan, bertindak tidak sopan, dan lain sebagainya
3. Surat Peringatan 2  
SP 2 diberikan apabila karyawan tidak ada tindakan positif terhadap SP 1. Pada Surat peringatan kedua akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji
4. Penurunan jabatan  
Jabatan seseorang pada perusahaan akan dicabut atau digantikan dengan orang lain karena memanfaatkan kedudukan untuk kepentingan personal hingga bersikap semena-mena
5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau PHK merupakan hukuman berat yang diberikan kepada karyawan yang tidak kooperatif terhadap SP 1 dan SP 2 yang telah diberikan perusahaan.

### **Reward**

*Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang dinilai unggul dalam menjalankan tugasnya dan berhasil memberikan hasil yang maksimal[27]. *Reward* memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut [20] :

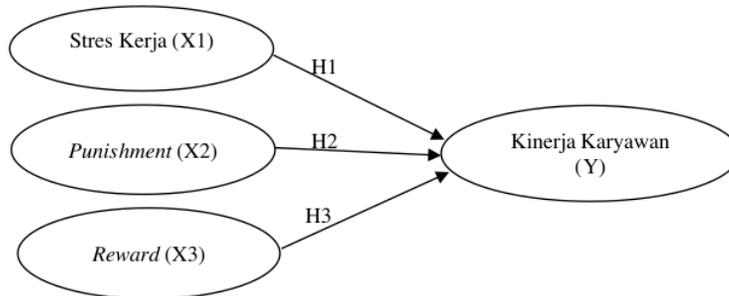
1. Penghargaan Interpersonal  
Penghargaan interpersonal diberikan sebagai bentuk rasa mengakui dari perusahaan atas prestasi dan ketekunan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan.
2. Bonus atau intensif  
Bonus diberikan kepada karyawan yang berhasil bekerja sesuai target bahkan melampaui target. Bonus biasanya bisa berupa uang tambahan
3. Kenaikan gaji  
Kenaikan gaji diberikan karena karyawan dinilai memiliki *progres* pada kinerjanya. Dimana penilaian tersebut dilakukan secara periodik (per tahun) dan dilihat dari target yang dicapai
4. Promosi  
Promosi dilakukan ketika karyawan telah memberikan kinerja yang baik dan konsisten dan dinilai memiliki kapasitas untuk dibebankan tanggung jawab yang lebih besar.
5. Tunjangan kesejahteraan  
Perusahaan memberikan tunjangan kesejahteraan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan program pension yang bertujuan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepastian keuangan dalam jangka panjang.

### **Kinerja Karyawan**

Hasil kerja paling akhir yang berhasil diselesaikan karyawan dengan pengalaman dan keahlian yang dimiliki serta diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan merupakan definisi dari kinerja karyawan[27]. Tidak dapat dipungkiri bahwa semua perusahaan pasti berharap akan kinerja karyawan yang baik guna meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, tetapi tidak semua berjalan sesuai apa yang diharapkan. Dalam beberapa literasi ada indikator kinerja karyawan, yakni sebagai berikut [21]:

1. Kualitas kerja  
Dalam sebuah perusahaan kualitas kerja seseorang dapat dilihat dari proses dan hasil dalam menyelesaikan pekerjaan, sudah sesuai dengan SOP atau belum. Jika proses dan hasil input sudah sesuai SOP bisa dikatakan memiliki kualitas kerja yang baik dan sebaliknya.
2. Keproduktifan atau kuantitas  
Produktivitas disini bermaksud kemampuan seseorang dalam mengelola pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu sehingga outputnya maksimal. Perusahaan berharap mendapatkan karyawan yang bisa meningkatkan produktivitas untuk membantu menaikkan profit.
3. Ketepatan waktu  
Perusahaan menilai kesungguhan dalam bekerja seorang karyawan salah satunya adalah ketepatan waktu dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan
4. Kemandirian  
Seorang karyawan harus bisa melaksanakan apa yang sudah menjadi tugasnya sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan
5. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat keoptimalan penggunaan sumber daya yang ada pada perusahaan dalam membantu mencapai tujuan.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis :

- 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

### Jadwal Penelitian

Peneliti merancang jadwal penelitian dengan rincian sebagai berikut

No	Tahap dan Aktivitas Penelitian	Waktu (Bulan)			
		4	5	6	7
1	Pengajuan Judul				
2	Menyusun Proposal Artikel				
3	Bimbingan Proposal Artikel				
4	Pengumpulan Data (kuisisioner)				
5	Pengolahan dan Analisis Data				
6	Penyusunan Artikel				

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

5

##### Karakteristik Responden

##### 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	

1 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%).

##### 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	

1 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%).

2

##### 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
<b>Kinerja</b>	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

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

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

#### 4 Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

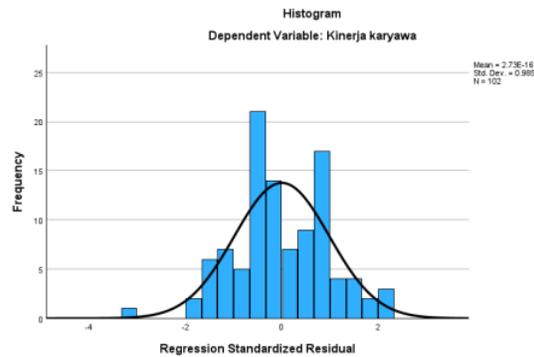
##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	102	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08226432
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.065
Test Statistic	.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>	

Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.	.199
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.189
	Upper Bound	.209

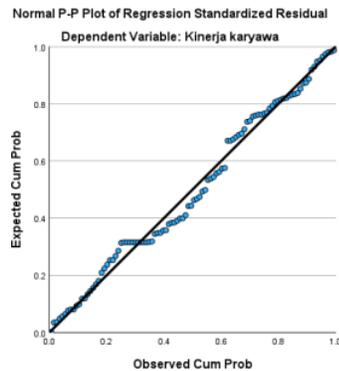
7 Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov test diatas dapat diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal

Gambar Hasil Uji Normalitas



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

Gambar Hasil Uji Normalitas



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

### Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

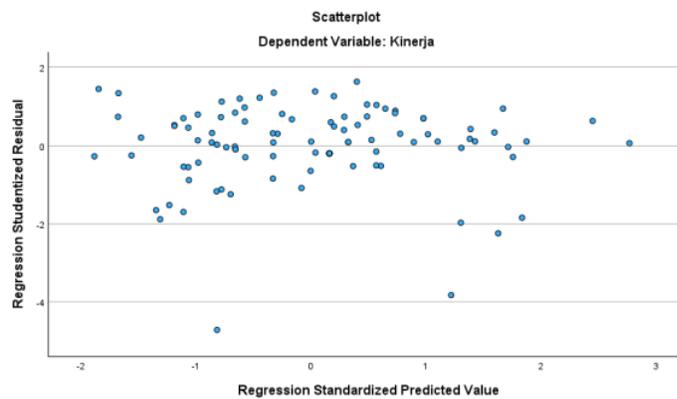
Tabel hasil Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	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 Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolonearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres kerja	,336	2,976
1 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 (R<sup>2</sup>)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.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 karya

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:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) 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<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
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 :

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 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

## Hasil dan Interpretasi

### 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. Berdasarkan penelitian diatas, *reward* bisa disebut sebagai salah satu motivasi karyawan untuk meningkatkan peforma kerja mereka. PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur sudah diimplementasikan dengan baik sehingga perusahaan hanya perlu menjaga konsistensi dalam pemberian *reward* agar kinerja karyawan juga terus meningkat (Chairunnisa et.al., 2020).

## **V. PENUTUP**

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.

## Referensi

- [1] M. G. Lolowang, Aldofina, dan G. Lumintang, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado," *Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 4, hlm. 177–186, Jun 2016.
- [2] R. Mijaya dan F. Susanti, "PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN AGAM".
- [3] Muhamad Ekhsan dan B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, hlm. 11–18, Feb 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
- [4] A. Chaerunisa Sakinah dan M. Palupi, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS PT JUMBO POWER INTERNATIONAL," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 4, no. 1, hlm. 1–12, Jan 2024, doi: 10.59141/cerdika.v4i1.738.
- [5] U. Said dan I. Baskara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, vol. 10, no. 1, hlm. 140–158, Jan 2024, doi: 10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505.
- [6] W. Sri Astuti, H. Sjahrudin, dan S. Pumomo, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN", doi: 10.31227/osf.io/na7pz.
- [7] A. Krisna Yulianawati, P. Pradiva Putra Salain, P. Studi Manajemen, dan F. Ekonomi dan Bisnis, "PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANUFAKTUR JAYA BALI," 2023.
- [8] Y. Ahmad, B. Tewel, dan R. N. Taroreh, "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," 2019.
- [9] H. J. Steven dan A. P. Prasetyo, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. 5, hlm. 78–88, Jan 2020.
- [10] P. B. Kerja dkk., "The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company," 2024. [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- [11] R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, W. Rumawas, J. I. Administrasi, dan A. Bisnis, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 9, no. 1, 2019.
- [12] R. Suak dan Y. Adolfini, "Uhing. Pengaruh Reward dan Pel.....," *1050 Jurnal EMBA*, vol. 5, no. 2, hlm. 1050–1059, 2019.
- [13] A. S. Karundeng dan S. L. H. V. J. Lopian, "PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EVEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLANTHY MITRA GAS BITUNG," *Jurnal EMBA*, vol. 12, no. 2, hlm. 12–22, 2024.
- [14] S. Zahro dan R. Abadiyah, "PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS WONOAYU," *Competence: Journal of Management Studies*, vol. 18, no. 1, 2024.
- [15] Hairudin, E. T. Oktaria, dan Wenda, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat," *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, vol. 12, hlm. 57–65, Mar 2021.
- [16] M. Rafii Ar Rasid Mujahidin, "PENGARUH STRES KERJA DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. TIRTA INVESTAMA," vol. 17, no. 2, 2024, doi: 10.46306/jbbe.v17i2.
- [17] U. Said dan I. Baskara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, vol. 10, no. 1, hlm. 140–158, Jan 2024, doi: 10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505.
- [18] M. F. Andy Pratama dan W. P. Putri Handayani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, vol. 2, no. 2, hlm. 62–70, Jun 2022, doi:

- 10.55587/jseb.v2i2.46.
- [19] S. Sutari, A. Ariyanto, dan H. M. Safitri, "Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya," *Jurnal Visioner & Strategis Jurusan Manajemen*, vol. 12, hlm. 31–39, Mar 2023.
- [20] C. Adityarini, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 6, 2022.
- [21] R. N. Safitri, S. Nurjanah, dan R. Roisah, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang)," 2024.
- [22] M. Abdi Redani Zaenah dan K. Adji Kusuma, "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)]." [Daring]. Tersedia pada: <https://instiki.ac.id/2023/05/02/mengenal-sustainable-development-goals-sdgs-atau-tujuan-pembangunan->
- [23] R. Sholikhah Salsabilla, H. Suryani, D. K. Priatna, dan M. L. Yulianti, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung", doi: 10.38035/jkmt.v1i1.
- [24] C. Chairunnisa, P. Habibi, dan N. T. Pamungkas, "PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 10, hlm. 162–180, 2020.
- [25] P. K. Karyawan dkk., "Employee Performance Improvement Based On Leadership And Work Environment With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Kantorpos Sidoarjo," 2024. [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- [26] U. BundaMulia, N. Michelle Putri Kentjana, dan P. Nainggolan, "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.)," 2018.
- [27] R. Apriyanti, Bahrin Khairul, dan M. Finthariasari, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara)," *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains*, vol. 1, 2020.
- [28] I. W. Pratama dan G. Sukarno, "Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur," *Jurnal STEI Ekonomi*, vol. 30, no. 02, hlm. 20–32, Nov 2021, doi: 10.36406/jemi.v30i02.460.

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.yrpioku.com">journal.yrpioku.com</a> Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	1%
3	Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2023 Publication	1%
4	<a href="http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id">eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%



repositories.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1 %

---



Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On