

**JMDB****Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis**
publikasi.dinus.ac.id/index.php/jmdbVol 3 (No 1), 20xx, Hal: 1-13
e-ISSN 2829-5978

REWARD, STRES KERJA, PUNISHMENT DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. SARAO ESA PRIMA

Sabetheo HW* dan Artha Febriana²^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia
*Corresponding Email: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out how rewards, work stress and punishment influence employee performance at CV. Sarao Esa Prima. The objects of this research are all CV employees. Sarao Esa Prima. as many as 51 employees. In determining the sample size, researchers used the census method where all members of the population were used as the research sample. The number of samples in this research was 51 employees. Trials of research items were carried out on 15 employees. Validity test uses Pearson Product Moment correlation. Meanwhile, the reliability test uses Cronbach Alpha. Data collection techniques include questionnaires, observation and documentation. Analysis prerequisite tests include normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results show that: (1) Rewards have a positive and significant effect on employee performance. (2) Job stress has a negative and significant effect on employee performance. (3) Punishment has no significant effect on employee performance

Keywords: Reward, Work Stres, Punishment, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh reward, stress kerja dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarao Esa Prima. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sarao Esa Prima. sebanyak 51 karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Banyaknya sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 51 karyawan. Uji coba butir soal penelitian dilakukan pada 15 karyawan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Teknik pengumpulan data meliputi angket, observasi, dan dokumentasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat bekerja dengan baik ketika karyawannya mampu untuk bekerja dengan baik. Kinerja karyawan yang maksimal dilakukan oleh setiap karyawan di perusahaan sesuai dengan perannya akan membentuk kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan akan dapat bekerja secara optimal dan memenuhi tujuan organisasinya (Frimayasa et al., 2021). Peran kinerja karyawan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang membuat setiap perusahaan perlu untuk berusaha agar karyawannya memiliki kinerja yang baik dan juga mempertahankan kinerjanya tersebut (Ratri et al., 2021).

Kinerja karyawan yang baik akan dapat tercapai ketika karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu untuk bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Pane et al., 2023). Kinerja karyawan tersebut dapat diukur oleh perusahaan dari perannya untuk pemenuhan tujuan dari perusahaan sehingga karyawan akan dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sebab ketika kinerja karyawan bermasalah, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami masalah. Di sisi lain, perusahaan juga perlu untuk memberikan kenyamanan dan dukungan yang penting bagi karyawan sebab perusahaan membutuhkan peran karyawan dalam menjalankan keseluruhan operasional dari perusahaan (Nugrahaningsih, 2021). Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka perusahaan perlu meningkatkan *reward*, *punishment* dan stres kerja sehingga dapat mendukung pelaksanaan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, tidak terkecuali pada CV. Sarao Esa Prima.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sarao Esa Prima merupakan perusahaan distribusi alat-alat kesehatan yang berlokasi di Semarang. CV. Sarao Esa Prima menjual produk-produk alat kesehatan pada rumah sakit swasta dan supplier alat kesehatan di wilayah Jawa Tengah dan DIY. Produk yang dijual terdiri dari barang habis pakai seperti kasa, jarum suntik, infusion set, pisau operasi, ECG electrode, grounding plate dan lain-lain. Sedangkan unit durabel yang tidak habis pakai, terdiri dari emergency badan, sensor incubator, bed side, pasien monitor, anesthesia machines, incubator transport dan manual operating table. CV. Sarao Esa Prima mengandalkan karyawannya dalam mencapai target penjualan distribusi alat-alat kesehatannya sehingga pemenuhan target karyawan sangat dibutuhkan oleh CV. Sarao Esa Prima. Permasalahan yang timbul pada CV. Sarao Esa Prima selalu tidak terpenuhinya target karyawan, dan realisasi target selalu menurun dari tahun ketahun. Penurunan persentase pencapaian kinerja ini menunjukkan banyaknya kendala yang dihadapi oleh CV. Sarao Esa Prima. Banyaknya kendala yang dihadapi perusahaan dapat melemahkan perusahaan untuk mencapai tujuan antara lain: kebijakan *reward*, *punishment* dan penanganan stress kerja. Pernyataan ini didukung dengan pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 15 karyawan.

Tabel 1. Hasil Prasurvei Karyawan CV. Sarao Esa Prima

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Reward	15	100%
Stres Kerja	8	53,3%
Punishment	6	40%
Spesifikasi pekerjaan	1	6,6%
Deskripsi pekerjaan	1	6,6%
Kepemimpinan	1	6,6%

Sumber: data olahan penelitian prasurvei (2024)

Dari hasil pra survei dapat dilihat bahwa *reward*, *punishment* dan stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Dengan dijalankannya sistem pemberian *reward* yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila sistem evaluasi kinerja pada suatu perusahaan dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu dengan yang lain. Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan *reward* yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Dengan pemberian *reward* yang tepat, sistem upah yang teratur dan rapi akan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Frimayasa (2021); Pane et al., (2023); Nugrahaningsih (2021); Prasetyo et al., (2023); Wahyuningtyas et al., (2018); Sari et al., (2022); Salma (2024); Kustiana dan Putra (2023); Firmansyah et al., (2021); Oya (2021); dan Dymastara (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Stres kerja yang timbul dalam pekerjaan memberikan implikasi bahwa adanya beban kerja berlebih yang ditimpakan pada diri seorang karyawan sehingga karyawan tersebut merasakan bahwa saat ini dirinya sudah bekerja di luar kapasitasnya (Ratri et al., 2021). Ketika karyawan merasakan bahwa dirinya telah bekerja di luar kemampuannya dan tidak sanggup lagi untuk menerima beban kerja tambahan maka ketika karyawan tersebut diberikan pekerjaan yang semakin banyak, kinerja karyawan akan menjadi kurang efektif dan mengalami penurunan (Daniel, 2019). Imbas dari beban pekerjaan yang berlebih adalah pada tekanan yang timbul pada pekerjaan dan pada diri serta pikiran karyawan. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Sumenge, 2016). Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Ratri et al., (2021); Daniel (2019); Sumenge (2016); Wahyuningtyas et al., (2018); Fahmi dan An (2023); Novianti (2016); Pamungkas et al., (2022); Wulandari et al., (2023); Nazmi et al., (2022); Nurpratama dan Yudianto (2022); Oya (2021); dan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu psikologis yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi karyawan hukuman yang diberikan ketika karyawan melakukan suatu kesalahan. Kinerja karyawan perlu distimulasi dengan pemberian penghargaan namun di sisi lain, perlu juga diimbangi dengan hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan (Frimayasa et al., 2021). Hukuman diberikan tidak selalu berbentuk finansial, namun juga dapat diberikan dalam bentuk non finansial seperti teguran (Pane et al., 2023). Karyawan yang merasa bahwa perusahaan adil dalam memberikan punishment akan merasa kinerjanya diakui oleh perusahaan sehingga akan berusaha untuk bekerja lebih baik (Nugrahaningsih, 2021). Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Frimayasa et al., (2021); Pane et al., (2023); Nugrahaningsih (2021); Prasetyo et al., (2023); Sumenge (2016); Wahyuningtyas et al., (2018); Sari et al., (2022); Dymastara (2020); dan Kustiana dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan tugas sesuai target yang ditetapkan. Tujuan pemberian reward adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong kinerja. Pemberian reward sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, reward mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan keuntungan dalam jangka panjang. Berikut adalah indikator reward menurut Siagian (2015) antara lain: (1) Pujian; (2) Penghormatan; (3) Hadiah; dan (4) Tanda penghargaan (Frimayasa et al., 2021).

Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja terjadi

karena beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan atau desakan waktu, maupun adanya konflik antar pribadi. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kejiwaan, namun juga dapat berdampak pada kesehatan fisik secara menyeluruh. Dampak negative dari stress kerja adalah menurunnya aktivitas kerja dan kinerja karyawan. Indikator stres kerja menurut Jin et al., (2017) antara lain: (1) Kekhawatiran; (2) Gelisah; (3) Tekanan; dan (4) Frustrasi (Ratri et al., 2021)

Punishment

Punishment adalah suatu bentuk tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan yang dilakukan. Jenis-jenis punishment antara lain: teguran langsung, surat peringatan, penundaan promosi, pembekuan tunjangan, sampai dengan pemecatan. Dengan menggunakan cara yang tepat punishment akan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Kinerja karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Menurut Siagian (2015), indikator dari punishment antara lain: (1) Punishment Preventif; dan (2) Punishment Represif (Frimayasa et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dapat terbentuk karena adanya kebijakan reward dan punishment yang sesuai dan rendahnya tingkat stress dalam bekerja. Indikator kinerja karyawan menurut Frimayasa et al., (2021) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas Pekerjaan; (2) Kuantitas Pekerjaan; (3) Pelaksanaan tugas; dan (4) Tanggung jawab terhadap Pekerjaan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Dengan dijalankannya sistem pemberian reward yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya (Frimayasa et al., 2021). Apabila sistem evaluasi kinerja pada suatu perusahaan dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu dengan yang lain (Pane et al., 2023). Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan reward yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain (Nugrahaningsih, 2021). Pemberian reward yang tepat, sistem upah yang teratur dan rapi akan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan (Prasetyo et al., 2023). Hal ini didukung dengan hasil penelitian Frimayasa (2021); Pane et al., (2023); Nugrahaningsih (2021); Prasetyo et al., (2023); Wahyuningtyas et al., (2018); Sari et al., (2022); Salma (2024); Kustiana dan Putra (2023); Firmansyah et al., (2021); Oya (2021); dan Dymastara (2020) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang timbul dalam pekerjaan memberikan implikasi bahwa adanya beban kerja berlebih yang ditimpakan pada diri seorang karyawan sehingga karyawan tersebut merasakan bahwa saat ini dirinya sudah bekerja di luar kapasitasnya (Ratri et al., 2021). Ketika karyawan merasakan bahwa dirinya telah bekerja di luar kemampuannya dan tidak sanggup lagi untuk menerima beban kerja tambahan maka ketika karyawan tersebut diberikan pekerjaan yang semakin banyak, kinerja karyawan akan menjadi kurang efektif dan mengalami penurunan (Daniel, 2019). Imbas dari bebanpekerjaan yang berlebih adalah pada tekanan yang timbul pada pekerjaan dan pada diri serta pikiran karyawan (Sumenge, 2016). Ketika karyawan mengalami stres kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan

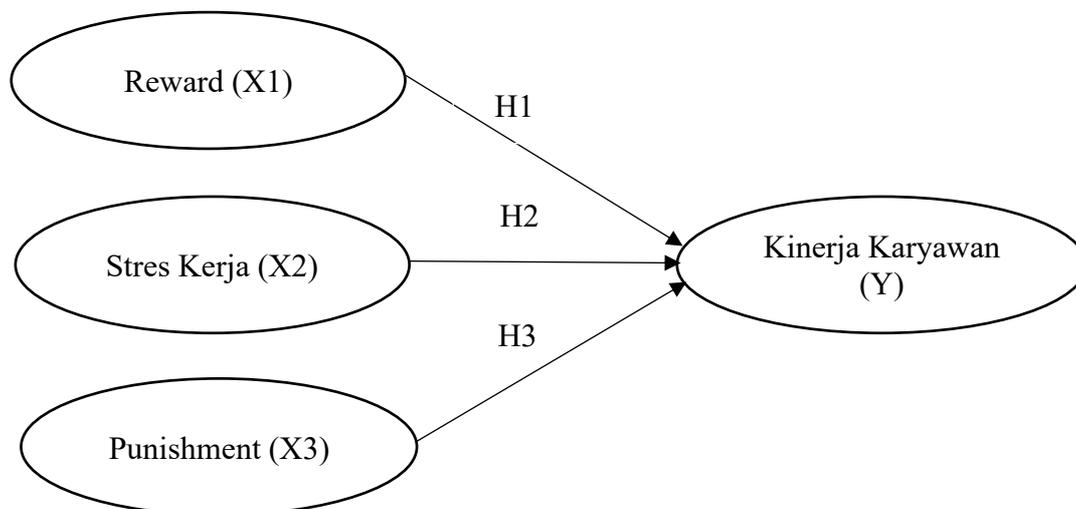
(Wahyuningtyas et al., 2018). Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Ratri et al., (2021); Daniel (2019); Sumenge (2016); Wahyuningtyas et al., (2018); Fahmi dan An (2023); Novianti (2016); Pamungkas et al., (2022); Wulandari et al., (2023); Nazmi et al., (2022); Nurpratama dan Yudianto (2022); Oya (2021); dan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu psikologis yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi karyawan hukuman yang diberikan ketika karyawan melakukan suatu kesalahan (Frimayasa et al., 2021). Kinerja karyawan perlu distimulasi dengan pemberian penghargaan namun di sisi lain, perlu juga diimbangi dengan hukum ketika karyawan melakukan kesalahan (Pane et al., 2023). Hukuman diberikan tidak selalu berbentuk finansial, namun juga dapat diberikan dalam bentuk non finansial seperti teguran (Nugrahaningsih, 2021). Karyawan yang merasa bahwa perusahaan adil dalam memberikan punishment akan merasa kinerjanya diakui oleh perusahaan sehingga akan berusaha untuk bekerja lebih baik (Prasetyo et al., 2023). Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian Frimayasa et a., (2021); Pane et al., (2023); Nugrahaningsih (2021); Prasetyo et al., (2023); Sumenge (2016); Wahyuningtyas et al., (2018); Sari et al., (2022); Dymastara (2020); dan Kustiana dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Punishment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang digunakan antara lain: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi: reward (X1), stress kerja (X2) dan punishment (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada kumpulan subjek dan atau objek yang mempunyai persamaan di beberapa keadaan atau karakteristik dan menghasilkan sebuah problem untuk diteliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan di CV. Sarao Esa Prima sebanyak 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus adalah teknik mengambil sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019). Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 51 orang karyawan CV. Sarao Esa Prima.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan CV. Sarao Esa Prima. Dalam melakukan penelitian, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yakni (1) STS/ Sangat Tidak Setuju; (2) TS/ Tidak Setuju mempunyai; (3) N/ Netral; (4) S/ Setuju; dan (5) SS/ Sangat Setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan evaluasi individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial yang ada. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ialah analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah valid atau tidaknya sebuah kuesioner (Sugiyono, 2019). Dalam pengujian ini kuesioner bisa dikatakan valid harus pada taraf signifikan $< 5\%$. Atau bila r terhitung $> r$ tabel dengan demikian kuesioner bisa dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa pernyataan akan variabel reward (R), stres kerja (SK), punishment (P), dan kinerja karyawan (KIN) didapati nilai r hitung $> r$ tabel sebesar 0.232 dimana seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No. Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
R1	0.697	0.232	Valid
R2	0.855	0.232	Valid
R3	0.756	0.232	Valid
R4	0.834	0.232	Valid
SK1	0.862	0.232	Valid
SK2	0.842	0.232	Valid
SK3	0.777	0.232	Valid
SK4	0.837	0.232	Valid
P1	0.562	0.232	Valid
P2	0.765	0.232	Valid
P3	0.820	0.232	Valid
P4	0.555	0.232	Valid

KIN1	0.510	0.232	Valid
KIN2	0.704	0.232	Valid
KIN3	0.644	0.232	Valid
KIN4	0.461	0.232	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah instrumen yang berfungsi untuk mengetahui data dari penelitian ini reliabel atau tidak (Sugiyono, 2019). Kuisisioner dapat dikatakan reliabel ketika responden menjawabnya stabil untuk setiap waktunya Variabel akan dinyatakan reliabel ketika hasilnya menunjukkan (cronbach alpha) > 0,60 (Sugiyono, 2019). Berlandaskan tabel bisa disimpulkan hasil tiap variabel dikatakan reliabel dengan total skor diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Reward	0.904	Reliabel
Stres Kerja	0.925	Reliabel
Punishment	0.835	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.773	Reliabel

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov Test, apabila distribusinya normal maka nilai signifikansi harus lebih dari 5% atau 0.05 (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil uji normalitas dihasilkan nilai asymp. Sig. Kolmogrov Smirnov residual bernilai 0,110 dan signifikansi sebesar 0,168, maka kesimpulan dari uji normalitas ini adalah pendistribusian data residual dilakukan secara normal atau perolehan dari penelitian bisa dinyatakan baik (normal). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang > 5%, sehingga model ini dapat digunakan sebagai molde penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.19483080
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.099
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Uji Multikolinearitas

Dikatakan model regresi yang baik, ketika tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini bisa dilihat juga menggunakan nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). Berlandaskan hasil uji multikolinearitas, yang menghasilkan nilai *tolerance* menghasilkan > 0,1 sedangkan VIF < 10 dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas, sehingga bisa dikatakan tidak adanya korelasi variabel independen. Berikut hasil dari pegujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward	.729	1.372
Stres Kerja	.559	1.790
Punishment	.612	1.633

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang dikatakan bagus merupakan pengertian dari homoskedastistas, maka tidak adanya heteroskedastistas. Untuk mendeteksinya yaitu dengan pengujian Glejser. Jadi ada kemungkinan bisa menjadi heteroskedastistas. Dilihat berdasarkan probabilitas signifikannya diatas 0,05 (> 0,05), artinya model regresi tersebut tidak ada heteroskedastistas (Sugiyono, 2019). Berlandaskan hasil heteroskedastisitas menghasilkan nilai > 0,05 yang bisa disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dan juga bisa diartikan sebagai tidak adanya varian yang sama. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yang menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.508	1.406		2.495	.016
	Reward	-.102	.056	-.297	-1.816	.076
	StresKerja	.013	.097	.024	-.130	.897
	Punishment	-.046	.124	-.066	-.368	.714

a. Dependent Variable: abs_res
 Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda untuk penelitian ini menghasilkan:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.661	2.258		5.608	.000
	Reward	.444	.090	.535	4.907	.000
	Stres Kerja	-.345	.155	-.277	-2.223	.031
	Punishmnet	.156	.199	-.094	-.786	.436

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel, rumus regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 0.535 X1 - 0.277 X2 - 0.094 X3 + e$$

Berdasar pada rumus tersebut, maka dapat dipaparkan:

1. Koefisien regresi reward (β_1) positif sebesar 0.535 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0.000 < 0,05$. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika reward ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
2. Koefisien regresi stress kerja (β_2) negatif sebesar 0.277 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,031 < 0,05$. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika stres kerja meningkat sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
3. Koefisien regresi punishment (β_3) negatif sebesar 0.094 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,436 > 0,05$. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan punishment terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika punishment ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Dalam uji ini bertujuan menentukan ada atau tiadaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji anova, untuk nilai sig.F yang memiliki nilai $0.000 < 0,05$ bisa dikatakan memiliki model fit. Yang dimana setiap variabel independen bisa berpengaruh akan variabel dependen yaitu kinerja. Hasil uji ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.882	3	22.819	6.680	.000 ^b
	Residual	240.864	47	5.125		
	Total	591.686	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Stres Kerja, Punishment

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.567	2.263

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel diketahui nilai R Square = 0.593 dapat disimpulkan mempengaruhi variabel dependen dengan persentase 59,3% serta 41,7% yang dipengaruhi dari variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi reward (β_1) positif sebesar 0.535 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0.000 < 0,05$. Dari hasil ini disimpulkan bahwa reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.

Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel reward terhadap kinerja karyawan. Artinya sistem pemberian reward yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila sistem evaluasi kinerja pada suatu perusahaan dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu dengan yang lain. Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan reward yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Frimayasa (2021); Pane et al., (2023); Nugrahaningsih (2021); Prasetyo et al., (2023); Wahyuningtyas et al., (2018); Sari et al., (2022); Salma (2024); Kustiana dan Putra (2023); Firmansyah et al., (2021); Oya (2021); dan Dymastara (2020) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi stress kerja (β_2) negatif sebesar 0.277 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,031 < 0,05$. Dari hasil ini disimpulkan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang diajukan diterima.

Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja yang timbul dalam pekerjaan memberikan implikasi bahwa adanya beban kerja berlebih yang ditimpakan pada diri seorang karyawan sehingga karyawan tersebut merasakan bahwa saat ini dirinya sudah bekerja di luar kapasitasnya. Ketika karyawan merasakan bahwa dirinya telah bekerja di luar kemampuannya dan tidak sanggup lagi untuk menerima beban kerja tambahan maka ketika karyawan tersebut diberikan pekerjaan yang semakin banyak, kinerja karyawan akan menjadi kurang efektif dan mengalami penurunan. Imbas dari beban pekerjaan yang berlebih adalah pada tekanan yang timbul pada pekerjaan dan pada diri serta pikiran karyawan. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Ratri et al., (2021); Daniel (2019); Sumenge (2016); Wahyuningtyas et al., (2018); Fahmi dan An (2023); Novianti (2016);

Pamungkas et al., (2022); Wulandari et al., (2023); Nazmi et al., (2022); Nurpratama dan Yudianto (2022); Oya (2021); dan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai Koefisien regresi punishment (β_3) negatif sebesar 0.094 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,436 > 0,05$. Dari hasil ini disimpulkan bahwa punishment (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan ditolak.

Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel punishment terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan dari hukuman atau sanksi yang diterapkan oleh perusahaan masih belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini dapat terjadi karena karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan hukuman secara adil, selain itu ada perasaan dari karyawan bahwa perusahaan tidak serius dalam memberikan hukuman sesuai dengan peraturan. Karyawan juga merasa hukuman tidak diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak dijabarkan secara lengkap kepada karyawan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Suak et al (2017) dan Tahupiah et al., (2019) yang menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan akan ulasan teori dan hasil dari pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sarao Eka Prima. Hal ini dikarenakan karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP, jadi diawasi maupun tidak diawasi kinerja karyawan akan tetap sama.

Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sarao Eka Prima. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan CV. Sarao Eka Prima. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa penerangan, suhu, kebisingan, fasilitas, dan hubungan dengan rekan PT. Agung Pelita Industrindo Bangsri pada kondisi yang baik dan harmonis.

Punishment mempunyai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sarao Eka Prima. Hal ini menunjukkan bahwa punishment tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sarao Eka Prima. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa karyawan CV. Sarao Eka Prima selalu berusaha untuk mencapai prestasi dan selalu optimis, tidak mudah menyerah dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Dalam proses pengambilan data melalui wawancara dan kuesioner tertutup terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya karena keterbatasan waktu dan kebijakan dari perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil waktu yang tepat pada saat mendistribusikan kuesioner. Selain itu, saran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memberikan keadilan atas upaya-upaya yang telah dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel (2019). *Effects of job stress on employee's performance. International Journal of Business, Management and Social Research* 6 (2), 375-382
- Dymastara (2020). *Effect of Reward and Punishment on Employee Performance. OSF Preprints*
- Fahmi dan An (2023). *The Effect of Compensation and Work Stress on Employee Work Satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1-Belawan Branch. Proceeding Medan International Conference on Economic and Business* 1, 2681-2687
- Firmansyah et al., (2021). *The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. International Journal of Scientific and Technology Research* 10 (6), 166-169
- Frimayasa et al., (2021). *Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. International Journal of Social and Management Studies* 2 (3), 179-186
- Kustiana dan Putra (2023). *The Effect of Reward, Punishment, and Discipline on Employee Performance at PT. The Fast Express Branch of Kali Kepiting in Surabaya. WORLD JOURNAL OF BUSINESS, PROJECT AND DIGITAL MANAGEMENT* 4 (1), 42-52
- Nazmi et al., (2022). *Effect of Work Motivation, Work Stress and Compensation on Employee Performance at PT Prima Jaya Motorindo. Journal of Research in Business, Economics, and Education* 4 (3), 1-9
- Novianti (2016). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di bagian finding officer dan accounting officer PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (4), 1-9
- Nugrahaningsih (2021). *Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* 12 (13), 4301-4314
- Nurpratama dan Yudianto (2022). The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal EMT KITA* 6 (2), 351-360
- Oya (2021). *The Effect of Job Stress and Reward System on Organizational Commitment and Employee Performance. International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)* 1 (2), 216-230
- Pamungkas et al., (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 1 (4), 541-548
- Pane et al., (2023). *The Effect of the Implementation of Reward, Incentive, and Punishment Methods on Employee Performance at PT. Anugerah Alam Berastagi. Journal of Research in Business, Economics, and Education* 5 (3), 90-98
- Prasetyo et al., (2023). *Employee Performance: The Influence Of Work Motivation, Reward and Punishment In The Pasirian Puskesmas Blud Lumajang District. PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMICS, BUSINESS AND INFORMATION TECHNOLOGY (ICEBIT)* 4, 942-952
- Ramadhan (2022). *Impact of Work Stress and Compensation on Employee Performance at Motorcycle Distributor Company In Cimahi, Indonesia. Central Asia & the Caucasus* (14046091) 23 (1)
- Ratri et al., (2021). *The role of employee demographics, work stress, and rewards on job satisfaction and employee performance. Jurnal aplikasi manajemen* 19 (3), 634-648
- Salma (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2 (1), 57-75

- Sari et al., (2022). *The Effect of Reward, Punishment and Motivation Work on the Performance of Employees CV. Rizki Agung Surabaya. IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business* eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312 5 (02), 88-98
- Suak et al., (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5 (2)
- Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sumenge (2016). *Analytical of Compensation Factor, Job Stress and Motivation Campaign Against Occupation and Work Discipline and Its Effect on Employee Performance. European Journal of Business and Management* 8 (22), 92-99
- Tahupiah et al., (2017). Pengaruh Reward and Punishment Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7 (4)
- Wahyuningtyas et al (2018). Pengaruh Reward, Punishment, Stress Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, p-ISSN 183, 49-59
- Wulandari et al., (2023). PENGARUH UPAH, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PENJUALAN. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 3 (1), 356-376