

PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *CASTING* PADA PT. TRILLIUN PRIMA SUKSES SURABAYA

Riris Anggraeni Lukita Sari¹, Drs. Kridha Hery Gunawan, MM²
Program Studi Manajemen, FEB Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email : ririssari06@gmail.com, kridho@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Trilliun Prima Sukses Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F atau secara simultan variabel *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

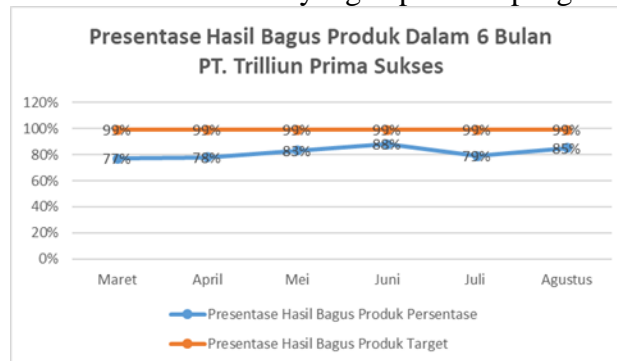
This research aims to determine the influence of Reward, Punishment, and Work Stress on the Performance of Casting Division Employees at PT. Trillion Prima Sukses Surabaya. This type of research is quantitative, and the number of samples used was 68 employees with a saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS 25. The research results show that the Reward variable partially has a significant effect on Employee Performance, the Punishment variable partially has a significant effect on Employee Performance, Job Stress partially has a significant effect on Employee Performance. The F test or simultaneously the variables Reward, Punishment and Job Stress have a significant effect on employee performance.

Keywords : *Reward, Punishment, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kompetitif, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga relevansinya, terutama di bidang usaha seperti industri. Untuk meningkatkan produksi dan tetap kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam operasional bisnis, tanpa sumber daya manusia yang kompeten, fasilitas dan sumber daya lainnya tidak cukup efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efisien menjadi vital. MSDM mencakup tindakan untuk memperoleh, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan MSDM yang optimal, kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersamaan, mengarah pada peningkatan kinerja keseluruhan.

Kinerja adalah realisasi prestasi atau hasil kerja, baik hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam periode tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Khaeruman, dkk., 2021:8). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan itu sendiri, dimana karyawan ialah bagian terpenting dari perusahaan, karena perusahaan pasti tidak dapat berjalan tanpa kehadiran karyawan. Dengan demikian, kinerja adalah kegiatan yang dilakukan karyawan selama bekerja, seberapa besar pengaruh mereka dalam berkontribusi. Jika tingkat kinerja karyawan rendah, dapat berdampak negatif pada perusahaan seperti malas bekerja, prestasi kerja yang buruk, dan disiplin karyawan. Oleh karena itu, keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan, perusahaan harus memperhatikan hal yang paling penting yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika perusahaan ingin mencapai kinerja karyawan yang tinggi, perlu di dalamnya seperti bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*, serta mengelola stres kerja dengan baik, hal ini untuk memotivasi karyawan karena mereka akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Faktor-faktor inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Sumber : PT. Trillion Prima Sukses Surabaya, 2023

Gambar 1. Grafik Presentase Hasil Bagus Produk

Terlihat pada grafik di atas, bahwa karyawan PT. Trillion Prima Sukses terutama pada Divisi *Casting* tidak selalu mampu mencapai target hasil produk bagus yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diduga karena karyawan merasa pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak sesuai atau tidak jelas, serta karyawan mengalami stres yang diakibatkan tuntutan perusahaan pada pencapaian target pada jumlah presentase tertentu. Karena hal-hal tersebutlah akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu dan berdampak pada hasil produksi divisi yang tidak memenuhi target.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Trillion Prima Sukses Surabaya. Dengan demikian, tujuannya untuk menguji dan menganalisis apakah *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Trillion Prima Sukses Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Reward (X1)

Penghargaan atau *reward* adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan (Irawan, dkk., 2020). Pendapat lain menurut Shields (2016:12), *reward* adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa definisi *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena berperilaku baik, melakukan prestasi atau keunggulan, memberikan kontribusi, atau berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan. Jadi, pemberian *reward* kepada karyawan guna lebih meningkatkan kinerjanya, apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Menurut Mahmudi (2019:179) berpendapat terdapat 4 indikator dalam mengukur *reward*, sebagai berikut:

- 1) Gaji dan Bonus
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial

Punishment (X2)

Menurut Fahmi (2016:60), *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, khususnya saat ia menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bekerja sesuai dengan petunjuk atau perintah dari Surat Keputusan (SK) yang digariskan tersebut. Lebih lanjut menurut Winardi (2016:44), *punishment* adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesimpulannya, jadi pemberian *punishment* bertujuan untuk menegakkan disiplin, mencegah pelanggaran aturan, dan memberikan konsekuensi atas tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian, hal ini dapat mengubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2014:450) berpendapat terdapat 3 indikator dalam mengukur *punishment*, diantaranya yaitu:

- 1) Hukuman ringan
- 2) Hukuman sedang
- 3) Hukuman berat

Stres Kerja (X3)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2018:204). Pendapat lain, yang dikatakan Juniarti & Putri (2021:30) stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres adalah hal yang wajar dan mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan di tempat kerja, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika dihadapi dengan stimulus yang sehat atau stres dapat dikendalikan dengan baik.

Menurut Afandi (2018:179) berpendapat terdapat 5 indikator dalam mengukur stres kerja, antara lain:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

Kinerja Karyawan (Y)

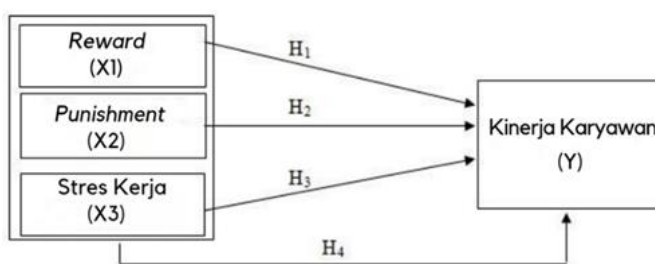
Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Pendapat lain, menurut Wibowo (2013:81), kinerja merupakan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja, juga suatu proses tentang pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Jadi, kesimpulannya dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:75) berpendapat terdapat 5 indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama
- 5) Inisiatif

Hipotesis



Gambar 2. Kerangka Konseptual

H1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Trilliun Prima Sukses Surabaya.

- H2 :** *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.
- H3 :** Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.
- H4 :** *Reward, Punishment,* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Casting* pada PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *asosiatif casual* yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, dimana data dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, dimana jenis data yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan dan interpretasi data yang berasal dari jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner. Sebaliknya, Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yang mana data diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari karyawan dan pimpinan Divisi *Casting* sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil dari seluruh populasi yaitu karyawan Divisi *Casting* PT. Triliun Prima Sukses yang berjumlah 68 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi item pernyataan. Penelitian ini menggunakan *Google Form* untuk menyebarkan kuesioner kepada 68 responden, dengan pengumpulan data menggunakan pengukuran instrumen dengan Skala *Likert*, tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala *likert* ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) dengan nilai angka 5, Setuju (S) angka 4, Netral (N) angka 3, Tidak Setuju (TS) angka 2, serta Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai angka 1.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,518	0,239	0.000	Valid
	X1.2	0,618	0,239	0.000	Valid
	X1.3	0,697	0,239	0.000	Valid
	X1.4	0,737	0,239	0.000	Valid
	X1.5	0,657	0,239	0.000	Valid
	X1.6	0,621	0,239	0.000	Valid
	X1.7	0,615	0,239	0.000	Valid
	X1.8	0,567	0,239	0.000	Valid
<i>Punishment (X2)</i>	X2.1	0,763	0,239	0.000	Valid
	X2.2	0,407	0,239	0.001	Valid
	X2.3	0,660	0,239	0.000	Valid
	X2.4	0,643	0,239	0.000	Valid
	X2.5	0,713	0,239	0.000	Valid
	X2.6	0,576	0,239	0.000	Valid
<i>Stres Kerja (X3)</i>	X3.1	0,655	0,239	0.000	Valid
	X3.2	0,455	0,239	0.000	Valid
	X3.3	0,641	0,239	0.000	Valid
	X3.4	0,699	0,239	0.000	Valid
	X3.5	0,603	0,239	0.000	Valid
	X3.6	0,631	0,239	0.000	Valid
	X3.7	0,582	0,239	0.000	Valid
	X3.8	0,687	0,239	0.000	Valid
	X3.9	0,745	0,239	0.001	Valid
	X3.10	0,697	0,239	0.000	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y.1	0,551	0,239	0.000	Valid
	Y.2	0,444	0,239	0.000	Valid
	Y.3	0,440	0,239	0.000	Valid
	Y.4	0,660	0,239	0.000	Valid
	Y.5	0,774	0,239	0.000	Valid
	Y.6	0,705	0,239	0.000	Valid
	Y.7	0,465	0,239	0.000	Valid
	Y.8	0,560	0,239	0.000	Valid
	Y.9	0,754	0,239	0.000	Valid
	Y.10	0,437	0,239	0.000	Valid

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini ketika $df = (N-2) = 66$ dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,239. Setiap butir pernyataan pada variabel *Reward (X1)*, *Punishment (X3)*, *Stres Kerja (X3)*, dan *Kinerja Karyawan (Y)* memiliki nilai r

hitung > r tabel, dan nilai signifikan pada hasil uji < 0,05 (tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%). Sehingga setiap butir pernyataan dalam penelitian ini untuk mengukur semua variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	0,775	0,60	Reliabel
<i>Punishment (X2)</i>	0,702	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel independen dan dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini *Reward (X1)*, *Punishment (X3)*, Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,63338446
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,060
	Positive	0,057
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah berdistribusi normal karena nilai di signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

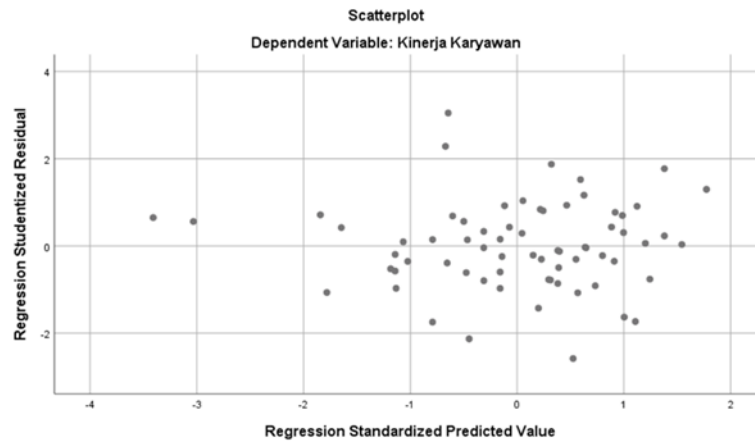
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Reward</i>	0,859	1,164
	<i>Punishment</i>	0,838	1,194
	Stres Kerja	0,774	1,292

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui nilai pada variabel independen penelitian tersebut menunjukkan nilai dari *variance inflation factor* (VIF) ($<$) 10 sedangkan untuk nilai *tolerance* ($>$) 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, dalam penelitian ini tidak terjadi gejala atau bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,028	4,102		1,226	0,225
<i>Reward</i>	0,322	0,105	0,266	3,057	0,003
<i>Punishment</i>	0,668	0,134	0,437	4,972	0,000
Stres Kerja	0,214	0,062	0,316	3,451	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

$$Y = 5,028 + 0,322 X_1 + 0,668 X_2 + 0,214 X_3$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan dan disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 5,028 bernilai positif, menunjukkan terjadinya pengaruh yang searah. Artinya apabila *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja (X3) sama dengan nol satuan, maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,028.
- 2) Nilai koefisien regresi *Reward* (X1) sebesar 0,322 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Reward* (X1) mengalami peningkatan satu satuan. Maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
- 3) Nilai koefisien regresi *Punishment* (X2) sebesar 0,668 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Punishment* (X2) mengalami peningkatan satu satuan. Maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,668 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
- 4) Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X3) sebesar 0,214 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Punishment* (X2) mengalami peningkatan satu satuan. . Maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Casting PT. Trilliun Prima Sukses. Variabel *Punishment* (X2) merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi *Casting* PT. Trilliun Prima Sukses, yang mana dibuktikan dengan hasil Beta tertinggi yaitu 0,437.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,028	4,102		1,226	0,225
<i>Reward</i>	0,322	0,105	0,266	3,057	0,003
<i>Punishment</i>	0,668	0,134	0,437	4,972	0,000
Stres Kerja	0,214	0,062	0,316	3,451	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, nilai t tabel dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan rumus Ms. Excel, dimana model regresi memiliki nilai df (N-k-1) adalah 64, dengan taraf signifikan 5%. Dengan mengetikkan =tinv(0,05;64) pada Ms. Excel maka didapatkan t tabel sebesar 1,998. Pengambilan keputusan dari hasil uji pada tabel di atas sebagai berikut:

1. Pengujian *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan di atas, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,057 > t tabel 1,998 dan besarnya nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak Ho dan terima H1, hal ini membuktikan bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan di atas, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4,972 > t tabel 1,998 dan besarnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak Ho dan terima H2, hal ini membuktikan bahwa variabel *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan di atas, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,451 > t tabel 1,998 dan besarnya nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak Ho dan terima H3, hal ini membuktikan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,845	3	218,282	30,067	.000 ^b
	Residual	464,626	64	7,260		
	Total	1119,471	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai F tabel didapat menggunakan rumus Ms. Excel, dimana nilai df (N-k) adalah 65, dengan taraf signifikan 5%. Dengan mengetikkan =finv(0,05;3;65) pada Ms. Excel maka diperoleh F tabel sebesar 2,746. Pengambilan keputusan berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 30,067 > F tabel 2,746 dan besarnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	0,585	0,566	2,69440

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

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,566 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 56,6% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja (X3). Sedangkan sisanya dari 100% yaitu sebesar 43,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model yang diteliti seperti misalnya Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial (uji t) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) diperoleh dengan nilai t hitung 3,057 > t tabel 1,998 dan besarnya nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan Ho ditolak dan H1 diterima. Karena t hitung bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 1 (H1) yang menyatakan adanya pengaruh

Reward (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rio, A Zuliansyah, & Femei Purnamasari (2020), berdasarkan hasil penelitian bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial (uji t) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X2) diperoleh dengan nilai t hitung $4,972 > t$ tabel $1,998$ dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 2 (H2) yang menyatakan adanya pengaruh *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lamin (2021) berdasarkan hasil penelitian bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial (uji t) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) diperoleh dengan nilai t hitung $3,451 > t$ tabel $1,998$ dan besarnya nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 3 (H3) yang menyatakan adanya pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Dengan demikian, hipotesis 3 (H3) *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, & Ergo Nurpatricia (2020), berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan (uji F) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja (X3) diperoleh dengan nilai F hitung $30,067 > F$ tabel $2,746$ dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) yang menyatakan adanya pengaruh *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Dengan demikian, hipotesis 4 (H4) *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windy Wahyuningtyas, Hastho Joko Nur Utomo, & Adi Soeprpto (2018), berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi *Casting* PT. Triliun Prima Sukses Surabaya” pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Casting* PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Casting* PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Casting* PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel *Reward*, *Punishment*, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Casting* PT. Triliun Prima Sukses Surabaya.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan adanya *reward* yang sesuai dari perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat berdampak positif dalam kinerja karyawan dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.
2. Diharapkan dengan adanya *punishment* dengan sesuai atau adil yang diberikan perusahaan dapat meminimalisir kesalahan dari karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik dari sebelumnya. Hal itu bisa membuat dampak positif bagi perkembangan perusahaan.
3. Diharapkan kinerja karyawan dengan adanya stres kerja dapat meningkatkan kinerjanya secara konsisten, sehingga mampu mengoptimalkan stres kerja yang tinggi, kinerja akan ikut meningkat jadi searah dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: ZANAF A PUBLISHING
- Fahmi, I (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. Z. (2020). *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, 8 (1): 2020 : 9507-9521
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang mempengaruhi kinerja*. Purwokerto: Penerbit CV. Pena Persada
- Khaeruman, K., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, H., Supatmin, S., Yuliana, Y., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky
- Lamin, L. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2), hal. 162-166
- Mahmudi, M. (2019). *Manajemen Sektor Publik*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(1), page: 31-48
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward*. Second Edition. Cambridge: University Press
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Wahyuningtyas, W., Utomo, H. J. N., & Soeprapto, A. (2018). Pengaruh Reward, Punishment, Stres Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 16(2), pp. 49-59
- Wibowo, W. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi, W. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta