

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

IRMA ANDRIANI

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

irmaandriani@upiyptk.ac.id

Abstract: *Human resources have a major role in every company activity without the support of reliable human resources, the company's activities will not be completed properly. This study aims to determine how much reward, punishment and work stress on the performance of employees of PT. Pelindo II (company) Teluk Bayur Padang branch using data collection methods through surveys and distributing questionnaires to 91 respondents. There are 91 questionnaires distributed and 78 which can be processed. The analytical method used is regression analysis and correlation analysis. Based on the results of multiple regression analysis obtained the following equation $y = 3.433 + 0.224X_1 + 0.714X_2 - 0.017X_3 + e$. (a) there is a positive and significant effect between reward (x_1) on employee performance (y) with t_{count} 2.750 or the significance level is smaller than alpha ($0.007 < 0.05$). (b) there is a positive and significant effect between punishment (x_2) on employee performance (y) with t_{count} 7.199 or a significance level smaller than alpha ($0.000 < 0.05$). C. There is a negative and insignificant effect between work stress (x_3) on employee performance (y) with t_{count} -0.203 or a significance level greater than alpha ($0.840 > 0.05$) (d) there is a positive effect between rewards (x_1), punishment (x_2) and work stress together on employee performance (y) as well as a strong relationship between each variable with f_{count} 86,605 or a significance level smaller than alpha ($0.000 < 0.05$). So, reward, punishment have a positive effect and work stress has a negative effect on the performance of PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Teluk Bayur Padang Branch.*

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

Abstrak: Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar reward, punishment dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo II (perusahaan) cabang Teluk Bayur Padang dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuesioner kepada 91 responden. kuesioner yang disebarkan sebanyak 91 dan yang dapat diolah sebanyak 78, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi. Berdasarkan dan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut $y = 3,433 + 0,224X_1 + 0,714X_2 - 0,017X_3 + e$. (a) terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara reward (x_1) terhadap kinerja karyawan (y) dengan thitung 2,750 atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,007 < 0,05$). (b) terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara punishment (x_2) terhadap kinerja pegawai (y) dengan thitung 7,199 atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). C. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stres kerja (x_3) terhadap kinerja karyawan (y) dengan thitung -0,203 atau tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,840 > 0,05$) (d) terdapat pengaruh positif antara reward (x_1), hukuman (x_2) dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (y) serta hubungan yang kuat antara setiap variabel dengan fhitung 86.605 atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Jadi, reward, punishment berpengaruh positif dan stres kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang.

Kata Kunci: Reward, punishment, stres kerja, kinerja karyawan, pelindo

A. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II merupakan badan usaha milik negara di bawah Departemen Perhubungan. Diposisikan untuk mendukung kebijakan pemerintah dan program pembangunan nasional, ekonomi serta untuk mencari keuntungan dengan menyediakan pelayanan jasa kepelabuhanan dan aktivitas bisnis lainnya.

PT. PELINDO II (Persero) cabang Teluk Bayur Padang mempunyai aturan-aturan dalam perusahaannya yang dikembangkan sebagai penopang dalam pencapaian tujuan peningkatan kinerja karyawan. Pertama, pemberian reward cukup baik, akan tetapi kurang konsisten dimana pemberian penghargaan tidak dilakukan secara berkelanjutan. Reward yang diberikan hanya pada saat para karyawan mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik didalam kantor terkadang diabaikan. Menurut (Wobowo, 2016) reward adalah Diluar upah, gaji atau insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Kedua Punishment, namun sistem punishment kurang berjalannya pada PT. PELINDO II (Persero) cabang Teluk Bayur Padang dimana karyawan yang kinerjanya rendah bisa diturunkan jabatannya atau di pindahkan ketempat bagian yang lain, tetapi pada kenyataannya karyawan yang kinerjanya buruk tetapi pintar mendekati diri dengan atasan masih bisa aman dengan posisi jabatannya. Menurut (Wirawan, 2015) punishment merupakan tindakan organisasi terhadap para anggota organisasi sebagai reaksi terhadap pelanggaran yang dilakukan para anggotanya.

Selain reward dan punishment yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan keadaan yang wajar terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian kehidupan sehari-hari dari diri manusia, terlebih menghadapi zaman kemajuan segala bidang yang di hadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Secara sederhana stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1
 Data jumlah aktivitas bongkar muat barang PT. Pelindo II (persero) cabang Teluk Bayur Padang tahun 2016-2019

No	Tahun	Jumlah (ton)	Target
1	2016	67.760	58.700
2	2017	56.710	58.700
3	2018	62.353	65.000
4	2019	64.878	65.000

Sumber : Kabid Personalia PT. Pelindo II (persero) cabang Teluk Bayur Padang

Dari data diatas dapat dilihat aktivitas bongkar muat barang di PT. Pelindo II (persero) cabang Teluk Bayur Padang. Dilihat pada tahun 2016 arus barang di pelabuhan Teluk Bayur Padang sebesar 67.760 ton dan mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 56.710 ton. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 62.353 ton. Namun pada tahun 2019 arus bongkar muat barang kembali mengalami kenaikan sebesar 64.878 ton. Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting berkaitan dengan kinerja karyawan terutama bagi pelaksanaan atau aktivitaskerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik menelitimasalah tersebut yang terjadi padaPT. PELINDO II (Persero) cabang Teluk Bayur Padang

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, teknik penelitian yang dilakukan dengan wawancara, kuisioner dan pengamatan (observasi), sampel penelitian sebanyak 78 orang dengan menggunakan . Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi, instrument pengujian data adalah uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas (X) adalah penghargaan(reward), punishment dan stres kerja dan variabel terikat(Y) adalah kinerja karyawan.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validita

Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS versi 21.0, setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai tabel (r-tabel) pada taraf signifikan (p) 5% dan $df=78$ yang menunjukkan angka 0,222. Dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Reliabilitas variabel reward, punishment, stres kerja, kinerja karyawan

Variabel	N=78		Rule of thumb	Keputusan
	Jumlah pertanyaan	item Cronbach alpha		
Reward (X1)	10	0,731	0,6	Reliabel
Punishment (X2)	10	0,713	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X3)	10	0,707	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	10	0,717	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel diatas terlihat seluruh Instrumen Berdasarkan analisis reliabilitas diatas Variabel Penelitian menunjukkan bahwa nilai (*Cronbach's alpha*) untuk semua variabel adalah 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Analisis Korelasi

Tabel 3
 Hasil analisis korelasi variabel reward, punishment, stres kerja dan kinerja karyawan
Correlations

		Reward	Punishment	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Reward	Pearson Correlation	1	,782**	,559**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78
Punishment	Pearson Correlation	,782**	1	,641**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78
Stres Kerja	Pearson Correlation	,559**	,641**	1	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,773**	,869**	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi dari hasil analisis tabel diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu: 1) Korelasi antara variabel Reward dan Punishment adalah 0,782 hubungan variabel kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan; 2) Korelasi antara variabel Reward dan Stres Kerja adalah 0,559 hubungan variabel sedang, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan; 3) Korelasi antara variabel Reward dan Kinerja Karyawan adalah 0,773 hubungan variabel kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan. Korelasi antara variabel Punishment dan Stres Kerja adalah 0,641 hubungan variabel sangat lemah, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan. Korelasi antara variabel Punishment dan Kinerja Karyawan adalah 0,869 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan. Korelasi antara variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan adalah 0,563 hubungan variabel sedang, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4 Hasil pengujian Determinasi

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Reward (X1)	2,750	1,992	0,007

<i>Punishment(X2)</i>	7,199	1,992	0,000
Stres Kerja (X3)	-0,203	1,992	0,840

Sumber : Data Primer Diolah,2021

Persamaan regresi untuk pengaruh Reward, Punishment dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,433 + 0,224X1 + 0,714X2 - 0,017X3 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 3,433 artinya apabila Reward, Punishment dan Stres Kerja tidak ada atau diabaikan maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 3,433 satuan; 2) Koefisien regresi positif sebesar 0,224 artinya apabila Reward ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Punishment dan Stres Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,224 satuan; 3) Koefisien regresi positif sebesar 0,714 artinya apabila Punishment ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Reward dan Stres Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,714 satuan; 4) Koefisien regresi negatif sebesar -0,017 artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Reward dan Punishment diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,017 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Dari tabel 5 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): 1) Terlihat t-hitung 2,750 dan t-tabel 1,992 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,750 > 1,992$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,007 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima; 2) Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)Terlihat t-hitung 7,199 dan t-tabel 1,992 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,199 > 1,992$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima; 3) Pengaruh Stres Kerja Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)Terlihat t-hitung -0,203 dan t-tabel 1,992 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0,203 < 1,992$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,840 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak

Uji F

Tabel 6Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	852,489	3	284,163	86,605	,000
1 Residual	242,805	74	3,281		
Total	1095,295	77			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

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

Sumber : Data Primer Diolah,2021

Dari tabel diatas dapat dilihat pengujian dilakukan denganc cara membandingkan nilai Fhitung dengan F tabel karena nilai Ftabellebih besar dari nilai Fhitung ($86,605 > 2,73$), tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Reward, Punishment dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil pengujian determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882a	,778	,769	1,811

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,769 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Reward, Punishment dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,769 atau 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% di pengaruhi variabel lain.

D. Penutup

Dari hasil penelitian diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa: 1) Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan pemberian reward mampu memberikan dampak positif terhadap kenaikan Kinerja Karyawan; 2) Punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan pemberian punishment mampu memberikan dampak positif terhadap kenaikan Kinerja Karyawan; 3) Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan menurunkan tingkat Stres Kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kenaikan Kinerja Karyawan; 4) Reward, Punishment dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dilihat bahwa peningkatan Reward dan Punishment serta menurunkan tingkat Stres Kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kenaikan Kinerja Karyawan; 5) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun-tahun berikutnya; 6) Menjadikan Reward sebagai Variabel Intervening, maka hasilnya akan berbeda.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFYogyakarta.
- Ma'arif, S. dan Lindawati Kartika. (2012). *Manajemen Kinerja Sdm "Implementasi menuju organisasi berkelanjutan*. IPB Pres.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFY.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (R. Rosdakarya (ed.)).
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (ketiga). PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. PT Refika Aditama.

- Suyadi, P. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan* (keempat). BPF- Yogyakarta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi* (pertama). kencana prenda media group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sdm Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wobowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.