

**PENGARUH PENGHARGAAN (*REWARD*), SANKSI (*PUNISHMENT*)
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INTI BHARU MAS PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Neriana Negriawati

NIM : 212017345

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH PENGHARGAAN (*REWARD*), SANKSI (*PUNISHMENT*)
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INTI BHARU MAS PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Neriana Negriawati

NIM : 212017345

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Neriana Negriawati
NIM : 212017345
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan (*Reward*), Sanksi (*Punishment*)
dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti
Bharu Mas Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022
Yang Menyatakan,



Neriana Negriawati
NIM: 212017345

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penghargaan (*Reward*), Sanksi (*Punishment*) dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bharu Mas
Palembang
Nama : Neriana Negriawati
NIM : 212017345
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN: 0225126801



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Permata tidak bisa berkilau tanpa gesekan.

Begitu juga manusia, tidak ada manusia yang luar biasa tanpa cobaan.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT
kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku ayah (Irwandi) dan Ibuku (Rusmi)
yang telah memberikan segalanya untuk
membahagiakanku sampai kini dan membimbingku
sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup
membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk saudara ayukku dan adekku tersayang Ermi
Tajuna Negriawati S.Keb dan Rudian Tajri

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Penghargaan (*Reward*), Sanksi (*Punishment*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan istimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Irwandi) dan Ibunda (Rusmi) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., M.M., dan Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34

	Halaman
D. Populasi dan Sampel Penelitian	35
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan	71
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82
BIODATA PENULIS	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Distribusi Barang PT. Inti Bharu Mas Palembang Tahun 2017-2020	5
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	34
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Inti Bharu Palembang Berdasarkan Divisi (Bagian)	35
Tabel III.3 Sampel Penelitian	37
Tabel III.4 Skala Likert	40
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Divisi (Bagian)	57
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel IV.8 Penghargaan (<i>Reward</i>) (X1)	60
Tabel IV.9 Sanksi (<i>Punishment</i>) (X2)	62
Tabel IV.10 Stres Kerja (X3)	64
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	68
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	69
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran	31

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Penghargaan (*Reward*) (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Sanksi (*Punishment*) (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t ($df = 41-80$)

ABSTRAK

Neriana Negriawati/212017345/2022/Pengaruh Penghargaan (*Reward*), Sanksi (*Punishment*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh penghargaan (*reward*), sanksi (*punishment*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang? 2) adakah pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang? 3) adakah pengaruh sanksi (*punishment*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang? 4) adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan penghargaan (*reward*), sanksi (*punishment*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang, 2) ada pengaruh signifikan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang, 3) ada pengaruh signifikan sanksi (*punishment*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang, dan 4) ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang.

Kata kunci: penghargaan, sanksi, stres kerja, kinerja.

ABSTRACT

Neriana Negriawati/212017345/2022/*The Effect of Rewards, Punishments and Work Stress on Employee Performance at PT. Inti Bharu Mas Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: 1) is there any effect of rewards, punishments and work stress on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang? 2) is there any effect of rewards on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang? 3) is there any effect of sanctions (punishment) on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang? 4) is there any effect of work stress on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang? This research includes associative research. The sample in this study were 34 people. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of rewards, punishments and work stress on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang, 2) there is a significant effect of rewards on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang, 3) there is a significant effect of sanctions (punishment) on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang, and 4) there is a significant effect of work stress on the performance of employees of PT. Inti Bharu Mas Palembang.

Keywords: *rewards, punishments, work stress, performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kinerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Sumber daya manusia mengingat begitu vitalnya peranannya, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang kaitan dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya, sehingga tidak heran jika sebagian besar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawannya.

Menurut Hasibuan (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi ataupun di sebuah perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas dan

menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan perusahaan dan SDM yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan orang dapat tercapai.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan yang didasarkan pencapaian tujuan perusahaan, maka profit akan mengalami peningkatan. Dari penjelasan tersebut, maka semakin jelas keterkaitan antara kinerja dengan kesuksesan sebuah perusahaan, dimana ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja buruk, secara otomatis perusahaan tersebut akan susah untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal akan mendapatkan penghargaan (*reward*).

Menurut Busro (2018:315) penghargaan (*reward*) merupakan perangkat atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian gaji dan bonus. Penghargaan (*reward*) merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Penghargaan (*reward*) itu sendiri akan mendapat sebuah imbalan yang berupa gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan

karier, penghargaan psikologis dan sosial. Pemberian *reward* terhadap karyawan juga akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau sanksi (hukuman). Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013:130) sanksi (*punishment*) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna dalam mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja, waktu kerja, tanggung jawab yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sangat tidak mungkin untuk tekanan stres, artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan

pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres kerja.

Menurut Hasibuan (2018:204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja di lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka stres kerja bisa menciptakan atau menimbulkan masalah seperti tidak mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja.

PT. Inti Bharu Mas adalah perusahaan yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Kelurahan Siring Agung, Ilir Barat 1 Kota Palembang. PT. Inti Bharu Mas Palembang dibuka pada tahun 2011 dan perusahaan ini merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang dimiliki swasta dan menjalankan usaha di bidang distribusi barang. Perusahaan distributor terkemuka di Palembang ini semakin kokoh dalam dunia distributor barang. Dari beberapa perusahaan yang sudah dikenal baik oleh konsumen, perusahaan ini menjalin mitra kerja yang baik dengan beberapa mitra kerja seperti PT. Khong Guan Biscuit Indonesia, PT. Monde Biscuit, PT. Mayora Indah, Tbk, PT. Nissin, PT. Unicarm Indonesia.

Fakta di lapangan dan menurut kepala *marketing* PT. Inti Bharu Mas Palembang kinerja karyawan masih mengalami permasalahan yang mana target pada perusahaan belum dapat tercapai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I.1
Distribusi Barang
PT. Inti Bharu Mas Palembang
Tahun 2017-2020

Tahun	Target Pendistribusian (Ton)	Terdistribusi (Ton)	Tidak Terdistribusi (%)
2017	23.434	15.758	32,76
2018	22.987	15.642	31,96
2019	24.875	17.238	34,71
2020	21.965	14.231	35,22

Sumber: PT. Inti Bharu Mas Palembang, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa target yang harus didistribusikan masih mengalami kenaikan dan penurunan. Dari tabel menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan sendiri belum dapat tercapai dengan baik. Tidak hanya itu karyawan juga belum bisa mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pekerjaan terkait target pendistribusian setiap tahunnya. Selain itu alat dan sarana pendukung untuk mendistribusikan berbagai macam barang pun mengalami kendala, salah satunya adalah kurangnya pengontrolan terhadap alat-alat yang sudah lama dan tidak ada pergantian alat dan sarana yang terbaru.

Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh pihak manajemen, yaitu penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) kepada karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang selama ini. Menurut kepala *marketing* PT. Inti Bharu Mas Palembang menunjukkan bahwa karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa ijin terlebih dahulu kepada atasan, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat ijin/mangkir, selain itu masih ada sebagian karyawan yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap calon konsumen dan kurang sigap dalam mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini PT. Inti Bharu Mas Palembang perlu memberikan penghargaan kepada karyawan berupa promosi jabatan, pemberian bonus, fasilitas liburan dan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan serta penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, dari segi pemberian hukuman (*punishment*) dilaksanakan oleh pihak manajemen PT. Inti Bharu Mas Palembang tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. Pihak manajemen PT. Inti Bharu Mas Palembang tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen PT. Inti

Bharu Mas Palembang dalam memberikan sanksi (*punishment*). Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang masih perlu untuk ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat pada ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku, yang kemudian berdampak pada pemberian sanksi berupa teguran dengan kata-kata, pemberian surat peringatan, pemotongan gaji, bahkan bisa sampai kepada pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang tidak mematuhi aturan yang ada, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Selain penghargaan dan sanksi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut kepala *marketing* PT. Inti Bharu Mas Palembang indikasi-indikasi tersebut diprediksikan terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh karyawan, seperti beban kerja yang diberikan terlalu banyak ataupun kurangnya waktu yang disediakan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan, adapula karyawan memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan oleh pihak manajemen. Permasalahan stres kerja inilah yang menjadi hal yang menyebabkan tidak tercapainya target distribusikan masih mengalami penurunan.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penghargaan (*Reward*), Sanksi (*Punishment*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh penghargaan (*reward*), sanksi (*punishment*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang?
2. Adakah pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang?
3. Adakah pengaruh sanksi (*punishment*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang?
4. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang?

C. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh penghargaan (*reward*), sanksi (*punishment*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang.
2. Pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang.
3. Pengaruh sanksi (*punishment*) terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang.
4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bharu Mas Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan sebagai alat untuk membangun pengetahuan dan memfasilitasi pembelajaran

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah PT. Inti Bharu Mas Palembang.

3. Bagi Almamater/Universitas

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D.I. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Evi Sofiati. (2021) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekono Insentif*, ISSN (p): 1907-0640, ISSN (e): 2654-7163, Vol. 15, No. 1, Hal. 34-46, April 2021.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham Wahyu Pratama. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, Volume 30 Number 02 (Desember 2021), P-ISSN : 0854-0985, Hal. 20-32.
- Irma Andriani. (2021). Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian*, Vol. 3 No.2 Juni 2021 *Ensiklopedia Social Review*, Hal. 247-253, E-ISSN: 2657-0300 *Ensiklopedia*, P-ISSN: 2657-0319.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Luthans. (2016). *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Jakarta: PT. Erlangga.
- Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Muh. Ramli. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) di Bulukumba. *Jurnal Mandar (Management Development and Applied Research Journal)*, Volume 2. Nomor 1, Hal. 8-16, Desember 2019.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Nurhendar, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Online. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7, No.3.
- Purwanto, M.N. (2016). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P., & Timothy, J.A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. P.S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, A.M. (2016). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), Hal. 1-9.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Windy Wahyuningtyas. (2018). Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Stres Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)* p-ISSN:1836-2277 Volume 16, Nomor 2, Juli 2018, Hal. 49-59.