

**PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI ASIA BALI**

Oleh :

I Putu Agus Mardika Putra<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, I Dewa Made Arik Permana Putra<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email : [mardikaputraa@gmail.com](mailto:mardikaputraa@gmail.com)

**ABSTRAK**

PT. Rajawali Asia Bali menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga karyawan dituntut aktif guna memenangkan pasar. Sistem *reward* yang adil dan menjamin seluruh kesejahteraan tenaga kerja merupakan cara yang harus dipertimbangkan dan dilakukan oleh perusahaan. tidak tercapainya target penjualan, kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong tanpa mencoba memberi kesempatan promosi naik jabatan untuk karyawan, kurang disiplin waktu dalam bekerja dan target yang berlebih membuat karyawan stres tanpa mempertimbangkan berbagai faktor. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Asia Bali. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 106 orang karyawan, dengan Teknik sampling jenuh di mana semua karyawan dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis determinasi berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa menemukan pengaruh positif yang signifikan antara *reward* dan kinerja karyawan, pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Reward, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan***

**ABSTRACT**

PT. Rajawali Asia Bali implements a target-oriented system, so employees are required to be active in winning the market. A reward system that is fair and ensures the welfare of all workers is a method that must be considered and implemented by the company. not achieving sales targets, lack of appreciation given by the company to employees for filling vacant positions without trying to provide promotion opportunities for employees, lack of time discipline at work and excessive targets make employees stressed without considering various factors. Based on this background, the author raised the research title The Influence of Rewards, Work Discipline and Work Stress on Employee Performance at PT. Balinese Asian Eagle. The number of samples taken was 106 employees, using a saturated sampling technique where all employees were used as respondents. Data collection was carried out through observation and questionnaires. The analysis techniques used are multiple linear regression, multiple determination analysis, F test and t test. Based on the results of the analysis, this research shows that it found a significant positive influence between rewards and employee performance, a significant positive influence between work discipline and employee performance and a significant negative influence between work stress and employee performance.

***Key Word : Rewards, Work Discipline, Work Stress and Employee Performance***

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang mampu berkontribusi kepada perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas agar mampu bertahan dalam persaingan (Lingga, 2019). Hal serupa juga diungkapkan oleh Malik (2019), bahwa sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono dan Ratnasari, 2019). Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan pencapaian kinerja karyawan, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan bila kinerjanya rendah.

Menurut Maarif dan Kartika (2021), kinerja sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Dan menurut Jufrizen (2020), Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Pada PT. Rajawali Asia Bali dapat dilihat dari realisasi penjualan terhadap target yang diberikan perusahaan, dimana karyawan belum mampu memaksimalkan kinerjanya sehingga belum dapat tercapainya target.

Menurut Sri (2018), *reward* adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Dengan demikian *reward* adalah segala hal yang bersifat positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi karyawan agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

Dalam pemberian *reward* PT. Rajawali Asia Bali belum membagikan *reward* secara merata. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik dan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan biasanya memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik untuk mempromosikan dirinya agar bisa naik jabatan. Namun seringkali, perusahaan hanya memotivasi karyawan saja agar karyawan mau bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik tetapi kenyataannya karyawan yang memiliki kemampuan dan selalu meningkatkan kinerja dengan baik serta dapat mencapai target yang diberikan perusahaan tidak mendapatkan promosi dari pihak perusahaan dan perusahaan mencari karyawan dari luar untuk mengisi jabatan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2019), Septian, dkk. (2020), Amri (2019), menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Zainal, *et al.*, (2018:599) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin Kerja menurut Poltak dan Sinambela (2019:43), adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Pada PT. Rajawali Asia Bali terjadinya permasalahan dimana masih adanya perilaku tidak disiplin atas aturan dan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti tidak taatnya akan peraturan yang telah ditetapkan, karyawan tidak mentaati aturan jam operasional perusahaan banyak karyawan yang telat bekerja dan izin tanpa keterangan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan karyawan yang lainnya. Hal ini seharusnya mendapat

perhatian lebih dari perusahaan karena akan mengganggu system dan alur pekerjaan yang berlaku. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Afandi (2020), Nurjaya (2021), Azhari (2019), dengan hasil penelitian bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya merupakan penyebab stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada kesehatan fisik, pikiran, dan emosi seseorang (Meilasari, 2018). Menurut Gofur (2018), terjadinya stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan sifat sampingan pekerjaan dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun. Baru sebentar melewati masa covid dimana perekonomian belum pulih sempurna, perusahaan sudah menuntut target yang harus di capai sehingga banyak team penjualan mengalami stress kerja dalam pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan sehingga ini mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2020), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bahwa ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Setyawati, dkk. (2018), Fauziek (2021), Burhanudin (2018), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Asia Bali.”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Asia Bali?

### **Tinjauan Pustaka dan Hipotesis** ***Goal-Setting Theory***

*Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba, 2018).

### ***Reward***

Menurut Echolas dan Shadily dalam Kawulur (2018:69) *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. *Reward* dapat diartikan sebagai penghargaan atas jasa ataupun prestasi yang dicapai karyawan karena telah berkontribusi lebih baik dibandingkan yang lainnya (Nompo dan Pandowo, 2020). *Reward* merupakan pemberian balas jasa yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan

kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja karena dia melakukan sesuatu (Setiawan, 2019). *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019). Menurut (Mahmudi, dalam Hidayat 2018) indikator *reward* yaitu: 1. Gaji dan bonus, 2. Kesejahteraan, 3. Pengembangan karir, 4. Penghargaan psikologis dan sosial

## Disiplin Kerja

Sanaputra, dkk. (2021) mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Disiplin Kerja menurut Poltak dan Sinambela (2019:43), adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal, *et al.*, (2018:599) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini, 2019:90). Indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja menurut Mangkunegara & Octorend (2018) adalah 1. Ketepatan waktu, 2.

Kehadiran/Absensi, 3. Kepatuhan terhadap aturan, 4. Tanggungjawab, 5. Bekerja sesuai prosedur

## Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Chandra (2023), Definisi stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang 6 dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional dan mental karyawan serta kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Setyawati, *et al.*, 2018). Sedangkan menurut Budiasa (2021), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Menurut Gofur (2018), terjadinya stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara sifat kepribadian karyawan dan sifat sampingan pekerjaan dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun. Indikator-indikator stress kerja menurut Afandi (2018) yaitu 1. Tuntutan Tugas, 2. Tuntutan Peran, 3. Tuntutan Antar Pibadi, 4. Struktur Organisasi, 5. Kepemimpinan

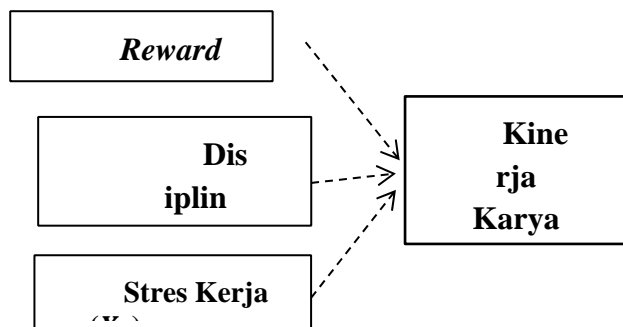
## Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang

bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Ary & Sriathi, 2019). Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono dan Ratnasari, 2019). Kinerja Karyawan juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi (Rafiqah, 2022). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Faizal Hidayat, 2018) indikator kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan adalah 1) Kuantitas dari hasil, 2) Kualitas, 3) Ketepatan, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan bekerjasama

**Hipotesis**

Model Penelitian Pengaruh *Reward, Punishment* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Pemikiran peneliti (2024)

**Hipotesis**

$H_1$  : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_3$  : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Perusahaan PT. Rajawali Asia Bali yang beralamat di Jalan Cargo Permai No 299, Ubung Kaja, Denpasar. Peneliti memilih perusahaan ini dikarenakan ketatnya persaingan yang di hadapi perusahaan baik secara lokal, nasional maupun persaingan global. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah *reward*, disiplin kerja, stress kerja serta kinerja karyawan pada perusahaan PT. Rajawali Asia Bali. Pemilihan *reward*, disiplin kerja dan stress kerja sebagai objek penelitian karena ketiga variabel ini diperkirakan banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variable terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *Reward* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi dan uji t. Semua pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan *product moment* dengan bantuan *Statistic Package for Social Science (SPSS) 25 for windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, bebas dari heterokedastisitas dan distribusi data adalah normal, sehingga model regresi linear berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.537	2.674		5.809	.000		
Reward	.538	.071	.467	7.610	.000	.878	1.138
Disiplin Kerja	.276	.068	.246	4.035	.000	.887	1.127
Stress Kerja	-.397	.062	-.397	-6.414	.000	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda antara *reward*, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 15,537 + 0,538X_1 + 0,276X_2 + 0,397X_3$  memberikan pengertian bahwa :

- a) Nilai konstanta adalah sebesar 15,537 diartikan apabila variabel reward, disiplin dan stres kerja bernilai nol (0) maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 15,537.
- b) Nilai koefisien regresi variabel reward adalah sebesar 0,538 dengan tanda positif yang artinya setiap peningkatan 1 satuan nilai variabel reward maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,538.
- c) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,276 dengan tanda positif yang artinya setiap peningkatan 1 satuan nilai variabel disiplin maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,276.
- d) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah sebesar 0,397 dengan tanda negatif yang artinya setiap peningkatan 1 satuan nilai variabel

stres kerja maka akan menurunkan nilai kinerja sebesar 0,397.

**Analisis Determinasi**

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, didapatkan nilai r squared sebesar 0,663 yang artinya variabel reward, disiplin dan stres kerja mampu berkontribusi sebesar 66,3% terhadap kinerja dan selisihnya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada model regresi.

**Uji F**

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai f sebesar 66,922 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya variabel reward, disiplin dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel kinerja, dan dengan nilai tersebut dapat disimpulkan juga bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5 persen. Apabila tingkat signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

1. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan)  
Dari hasil  $t$ -test pengaruh reward terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel reward sebesar 7,610 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)  
Dari hasil  $t$ -test pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,035 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)
4. Dari hasil  $t$ -test pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel stress kerja sebesar -6,414 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $t$ -test pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel reward sebesar 7,610 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hasil ini memiliki arti jika reward yang diberikan meningkat maka kinerja yang dimiliki karyawan PT. Rajawali Asia Bali juga meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $t$ -test pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel reward sebesar 4,035 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hasil ini memiliki arti jika disiplin kerja baik maka kinerja yang dimiliki karyawan PT. Rajawali Aia Bali meningkat.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Asia Bali. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $t$ -test pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung untuk variabel reward sebesar -6,414 serta nilai signifikan uji  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hasil ini memiliki arti jika stres kerja karyawan menurun maka kinerja yang dimiliki karyawan PT. Rajawali Asia Bali akan meningkat, begitupun sebaliknya.

## SARAN

Berdasarkan hasil simpulan maka dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja dan Stres Kerja dapat disarankan bagi manajemen PT. Rajawali Asia Bali sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Rajawali Asia Bali alangkah lebih baik untuk dapat lebih memperhatikan lagi terhadap pemberian reward kepada karyawan sehingga bisa berdampak terhadap kinerja para karyawan karena jika pemberian reward dilakukan dengan baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Disarankan agar pimpinan PT. Rajawali Asia Bali dalam memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar jam kerja agar karyawan dapat menggunakan jam kerjanya dengan lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali
3. Karena hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan stres kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali
4. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rajawali Asia Bali, seperti proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat pun dapat

digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octored. 2018. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8* : 318-328
- Ayu, Rizki. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Artha Gading. *Jurnal Adminisrasi Bisnis Vol 9, No 1, 2019*.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada
- Gofur, Abdul. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Volume 3*.
- Hidayat, F. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- Jufrizen, J., & Lubis. A.S.P. 2020.



Pengaruh  
Kepemimpi  
nan Transformasional  
dan  
Kepemimpinan Transaksional  
Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan Lovus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.

Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. 2018. Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002).

Kusjono, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (City Light Apartement) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.

Lingga, M. A. 2019. SDM Unggul Mampu Dongkrak Daya Saing Nasional. <https://money.kompas.com/read/2019/07/22/150640726/sdm-unggul-mampu-dongkrak-daya-saing-nasional>. Diakses pada tanggal 19 September 2023.

Maarif, M.S., & Kartika, L. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: Ipb Press.

Malik, P. 2019. *The Essential Human Resources Problem To Be Solved*. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/18/the-essential-human-resources-problem-to-be-solved/?sh=41f02f801f7b>.

Diakses pada tanggal 11 September 2023.

Meilasari, Titik. 2018. Analisis Faktor Resiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal di Kota Semarang.

Onsardi, Eko Septian. 2020. Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Sanaputra, I. Dewa Made, dkk. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Ground Support Equipment (GSE) PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar." *VALUES* 2.3.

Setiawan, suparmi & vicky. 2019. Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8 No.(1), 51–61.

Setiawati, Novita Wahyu, dkk. 2018. Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. *Jurnal riset manajemen dan bisnis (JRNB) fakultas ekonomi UNIAT. VOL.3, No.3 Hal 405-412*.

Sri Winda, Herman Sjahrudin & Susenohadi Purnomo. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makasar.