

Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto)

Diajeng Kholifah¹, Vera Firdaus²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; cantikje22@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDAM (Perusahaan Umum Daerah Air Minum) Mojopahit Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini diperoleh melalui cara wawancara dan penyebaran kuesioner sejumlah 100 pegawai dengan menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Untuk Uji Realibilitas dari semua variabel hanya ada satu diperoleh nilai composite reability atau nilai cronbach alpha dinyatakan reliable. Dan uji hipotesis berdasarkan nilai *T-Statistics* dan *P Values* bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Reward berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Keywords: stres kerja, kedisiplinan, reward, kinerja pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.11>

*Correspondent: Vera Firdaus

Email: verafirdaus@umsida.ac.id

Received: 18-01-2024

Accepted: 20-02-2024

Published: 28-03-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the effect of work stress, discipline and reward on the performance of Perumdam employees (Drinking Water Regional Public Companies) Mojopahit Mojokerto. This research is a quantitative research. Data sources in this study were obtained through interviews and the distribution of questionnaires of 100 employees using proportional stratified random sampling techniques. The analysis technique used in this study was path analysis. The results of research obtained based on the validity test showed that all statements in the questionnaire were declared valid. For the reliability test of all variables there is only one obtained a composite reable value or the Cronbach Alpha value is declared reliable. And hypothesis testing based on the value of *T-statistics* and *p values* that work stress affects employee performance. Discipline affects employee performance. Rewards affect employee performance.

Keywords: work stress, discipline, reward, employee performance

Pendahuluan

Persaingan di-era globalisasi saat ini terbilang sangat kritis. Diikuti oleh perkembangan zaman yang semakin pesat membuat masyarakat dituntut harus serba bisa beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Eksistensi sebuah perusahaan tentu saja akan memberikan pengaruh terhadap situasi dan kondisi sosial ekonomi masyarakat (Hassard et al., 2018). Jika dilihat dari sisi pelaksanaan, perusahaan tentu saja membutuhkan pasokan dan tenaga kerja. Lalu kegiatan tersebut akan membuahkan kesempatan dan lapangan kerja (Horváth & Szabó, 2019).

Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya diukur dengan sarana dan prasarana yang memadai tentu saja keberhasilan gaya kepemimpinan suatu pemimpin serta kesejahteraan para pegawainya juga dapat menjadi keberhasilan perusahaan tersebut (Appelbaum et al., 2012), Perumdam Mojopahit hendaknya perlu melakukan evaluasi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), namun tidak menutup kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang menyebabkan seorang pegawai mengalami masa-masa down karena stres kerja, adanya penindakan dari atasan mengenai kedisiplinan, kecemburuan sosial karena pemberian reward (Yates, 2020).

Di dalam perusahaan, bukan hal yang baru jika pegawainya mengalami stress kerja. Oleh karena itu Stres kerja adalah kondisi emosional seseorang yang muncul karena adanya ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dengan kemampuan pegawai tersebut dalam menghadapi tekanan-tekanan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir serta kondisi pegawai tersebut (Vanchapo, 2020)

Dalam suatu perusahaan ada banyak sekali hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya yakni dengan memberikan reward (Kumari et al., 2021; Chan et al., 2023). Reward sendiri dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yakni reward ekstrinsik yang memuat mengenai gaji, tunjangan, bonus insentif dan penghargaan non finansial serta adanya promosi ketika hendak kenaikan jabatan, sementara itu reward intrinsik adalah pemberian penghargaan kepada diri kita sendiri karena pencapaian dan penyelesaian yang telah kita kerjakan secara baik dan benar (G. D. Koencoro & Susilo, 2013).

Reward intrinsik adalah sebuah bentuk penghargaan yang tidak konkret (nyata), dalam hal tersebut penghargaan ini berupa manfaat yang baik untuk psikologis seseorang pegawai akan merasa puas karena kedisiplinannya dihargai oleh perusahaan dengan diberikannya reward, tentu saja hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai (Aktor, 2012)

Kinerja pegawai dapat diukur dengan 3 (tiga) cara, yaitu:

1. Kuantitas, berkaitan dengan menempatkan perhitungan dari suatu proses atau bisa dikatakan pelaksanaan kegiatan dalam ukuran kuantitatif.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang didapat guna mencerminkan tingkat kepuasan dari seberapa baik dan cepat penyelesaian perusahaan dalam mencapai sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

3. Ketepatan waktu,sesuai atau tidak dalam menyelesaikan suatu kegiatan dengan waktu yang telah direncanakan (Kristianti et al., 2021)

Didalam operasional sebuah perusahaan,bukan hal yang baru apabila atasan memberikan punishment atau hukuman, karena hal tersebut bertujuan untuk mendisiplinkan setiap pegawai tanpa pandang bulu agar bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.pemberian *reward* intrinsik maupun reward ekstrinsik yang diberlakukan di PERUMDAM Mojopahit Mojokerto terbilang cukup baik namun belum dilakukan secara maksimal dari tahun ke tahun.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Jl. Pahlawan No.4, Mojosari, Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur, Indonesia Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 100 Pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *proportional stratified random sampling*.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai PERUMDAM Mojopahit Mojokerto yang selanjutnya disebut responden dan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen- dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini (Arikunto, 2019). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SEM SmartPls.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengukuran Model (Outer Model)

a. Convergent Validity

Loading Factor

Loading factor pada variable laten dengan indikator-indikatornya. Dikatakan valid apabila nilai yang diharapkan yaitu sebesar $>0,7$. Jika nilai yang didapatkan dari hasil olah data SmartPLS $<0,7$ dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terbebas dari *convergent validity*.

AVE(Average Variance Extracted)

Convergent Validity juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5 (>0,5). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergents validity pada model yang diuji.

Tabel 3.1 Nilai AVE

Average Variance Extracted (AVE)	
Kedisiplinan	0,759
Kinerja Pegawai	0,785
Reward	0,729
Stress Kerja	0,812

b. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan pengujian validitas konstruk dengan memprediksi ukuran indikator dari masing-masing bloknya. Berikut ini adalah hasil uji validitas data dengan uji *Discriminant Validity*. Pada cara untuk menguji validitas discriminant dengan melihat cross loading untuk setiap variabel harus > 0.7

Tabel 3.2 Nilai Cross Loading Discriminant Validity

	Stres Kerja	Kedisiplinan	Reward	Kinerja
x1.1	0.892	-0.496	-0.398	-0.599
x1.2	0.886	-0.494	-0.354	-0.549
x1.3	0.917	-0.467	-0.302	- 0.548
x1.4	0.882	-0.578	- 0.423	- 0.614
x1.5	0.910	-0.492	- 0.404	- 0.534
x1.6	0.921	-0.505	- 0.361	- 0.569
x2.1	-0.534	0.894	0.484	0.710
x2.2	-0.555	0.864	0.392	0.658
x2.3	-0.562	0.874	0.440	0.659
x2.4	-0.373	0.840	0.304	0.583
x2.5	-0.362	0.812	0.320	0.561
x2.6	-0.518	0.911	0.438	0.654
x2.7	-0.490	0.851	0.408	0.651
x2.8	-0.498	0.918	0.440	0.694
x3.1	-0.416	0.427	0.868	0.633
x3.10	-0.400	0.359	0.896	0.622
x3.11	-0.274	0.469	0.818	0.486
x3.12	-0.288	0.494	0.829	0.531
x3.13	-0.232	0.437	0.755	0.444
x3.14	-0.204	0.445	0.754	0.481
x3.2	-0.379	0.336	0.851	0.527
x3.3	-0.380	0.465	0.880	0.606
x3.4	-0.346	0.354	0.853	0.541

x3.5	-0.406	0.383	0.890	0.575
x3.6	-0.360	0.363	0.864	0.604
x3.7	-0.460	0.347	0.881	0.561
x3.8	-0.361	0.331	0.891	0.600
x3.9	-0.402	0.412	0.908	0.610
y.1	-0.531	0.655	0.532	0.870
y.2	-0.566	0.629	0.540	0.870
y.3	-0.480	0.635	0.591	0.850
y.4	-0.554	0.714	0.599	0.891
y.5	-0.598	0.683	0.641	0.899
y.6	-0.577	0.718	0.670	0.915
y.7	-0.591	0.589	0.549	0.892
y.8	-0.589	0.640	0.529	0.899

c. Uji Reabilitas

Reabilitas dalam PLS digunakan dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ Sedangkan Composite Reability (CR) $> 0,7$ merupakan rata-rata dalam varian item pengukuran yang didukung oleh variabel.

Tabel 3.3 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
kedisiplinan	0,954	0,962
kinerja pegawai	0,961	0,967
reward	0,971	0,974
stres kerja	0,954	0,963

2. Pengukuran Struktural Model (Inner Model)

a. Uji Determinasi

Pengukuran inner model digunakan untuk mengukur tingkat perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dan melihat nilai *koefisien path* (β) untuk variabel independen, kemudian nilai signifikan dapat dilihat pada nilai *T-statistic* setiap path

Tabel 3.4 Nilai R-Square dan R-Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja pegawai	0.755	0.745

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen melalui variabel intervening. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai TStatistic. Apakah nilai T-Statistics $> 1,96$ dan nilai P-Values < 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel tersebut.

Tabel 3.5 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
kedisiplinan -> kinerja pegawai	0,448	0,443	0,088	4,269	0,000
reward -> kinerja pegawai	0,352	0,352	0,068	2,658	0,008
stres kerja -> kinerja pegawai	-0,234	-0,240	0,065	2,116	0,035

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya hipotesis kelima diterima. Yang artinya stres kerja dapat menjadi masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja

pegawai di PERUMDAM. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2018) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

Peneliti dapat mengasumsikan semakin tinggi nilai stres kerja pegawai akan menurun pula kinerja pegawai. Dalam hal ini mengingat kondisi tingkat stres kerja seseorang berbeda-beda perlu diadakannya pelatihan terutama untuk pegawai lama yang sudah berumur 35 tahun ke-atas guna dapat bertahan di era kemajuan teknologi saat ini

2) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis ke-enam menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang artinya dari hasil yang diperoleh dengan adanya kedisiplinan yang tertanam pada diri seseorang maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rozalia, 2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar pegawai PERUMDAM menunjukkan bentuk Kedisiplinan dengan bekerja lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dapat dinilai oleh Pemimpin bahwasannya semakin tinggi tingkat kedisiplinannya maka akan meningkat pula kualitas pekerjaannya.

3) Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis ke-tujuh menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya dari

hasil yang diperoleh pemberian *reward* di PERUMDAM terbilang bagus karena mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rima Ronia et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa pegawai PERUMDAM mendapatkan bentuk aktualisasi diri dengan adanya apresiasi. Pemberian *reward* sendiri tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Dan dengan adanya *reward* dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas (Ndungu Njoya, 2017).

Tabel 3.6 Tata Hubungan Antar Variabel

No	Tata Hubungan Antar Variabel	Hipotesis	Teori dan Empiris	Hasil Studi
1	Stres kerja terhadap kinerja pegawai	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Teoritis : (Alkubaisi, 2015), (Dewi et al., 2018), (Vanchapo, 2020) Empiris: Sinambela L.P (2016), Vanchapo (2020), (Stephen, 2015)	Terbukti atau Hipotesis 2 Diterima
2	Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.	Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Teoritis : Trisnawati (2018), Mangkunegara & Octorend (2015) , Rozalia, (2015) Empiris: (Rozalia, 2015), (Husna, 2019), (Wahyuni, 2020)	Terbukti atau Hipotesis 2 Diterima
3	<i>Reward</i> terhadap kinerja pegawai.	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Teoritis: Chinedu, (2015), (Nnaji-Ihedinmah, N., & Egbunike, 2015 Edirisooriya, 2014) Empiris: (Njoya, 2017) ((Manik & Siahaan, 2021), Ndungu Njoya, (2017)	Terbukti atau Hipotesis 3 Diterima

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H1 diterima
2. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H2 diterima .
3. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H3 diterima.

Daftar Pustaka

- Aktar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Alkubaisi, M. M. (2015). *How Can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector*. Business Management Research.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Chan, A. J., & Hooi, L. W. (2023). Rewards and recognition on employee motivation and employee performance: a study of a manufacturing company in Malaysia. *International Journal of Management Practice*, 16(3), 267–283.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo*.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1.
- Horváth, D., & Szabó, R. Z. (2019). Driving forces and barriers of Industry 4.0: Do multinational and small and medium-sized companies have equal opportunities? *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 119–132.
- Husna, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Medan*.
- Koencoro, G. D., & Susilo, H. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Koencoro, G., & Susilo, H. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja*.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta 1**. 1(2017).
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir J. Manaj. Pendidik. Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Ndungu Njoya, D. (2017). *the effects of rewards dan recognition on employee performance in public educational institutions*. university Kenya.
- Njoya, D. N. (2017). *The Effects of Rewards dan Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions*.
- Nnaji-Ihedinmah, N., & Egbunike, F. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations. *A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>

-
- Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *J. Ris. Mhs. Manaj.*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Rozalia, N. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86280.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara media.
- Wahyuni, I. S. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*.
- Yates, S. W. (2020). Physician stress and burnout. *The American Journal of Medicine*, 133(2), 160–164.