

Does work stress and reward system affect employee performance? Evidence at PT Hakka Makassar

Nurinaya

Universitas Muhammadiyah Makassar

Nurinaya@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek dari stres kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan Sekunder, dimana data primer diperoleh dari Jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT Hakka Makassar, sedangkan untuk data sekunder terkait dengan jumlah karyawan, besaran gaji dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Adapun jumlah populasi yaitu merupakan jumlah keseluruhan karyawan yakni sebanyak 74 orang yang mana sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 responden. Adapun jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory reseach yang diuji dengan menggunakan alat uji SPSS versi 24.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress kerja (X1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan stres kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kineja karyawan akan meningkat jika perusahaan mampu melakukan pendelegasian tugas dengan tepat, dengan membuat scedule kerja yang jelas, jalur koordinasi yang jelas, merespon dan memberikan solusi yang cepat dan tepat permasalahan yang dialami karyawan baik itu masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang akhirnya motivasi kerja karyawan juga meningkat, sedangkan Sistem reward (X2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya

Kata Kunci

Stress Kerja, Sistem Reward, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset Potensial yang sangat penting bagi sebuah entitas bisnis, Sehingga diperlukan pengelolaan Sumber daya Manusia yang tepat yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan memberikan value bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja perusahaan (Performance). Lebih lanjut Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan manifestasi baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan job description yang diberikan. Untuk itu perusahaan dipandang perlu untuk mempertahankan kinerja karyawan sehingga

goal perusahaan dapat tercapai sesuai visi dan misi (Hanim, 2016). Akan tetapi problem yang biasa terjadi adalah terkadang kinerja karyawan tidak maksimal, hal ini salah satunya dikarenakan beban kerja yang sangat tinggi sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawan, yang akhirnya berdampak pada penurunan performance karyawan. Handoko, (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres karyawan. Harianto et al, (2008) penurunan kinerja karyawan adalah dampak psikologis yang paling nyata dari stres kerja. Kegagalan seseorang dalam adaptasi dengan lingkungan menghasilkan reaksi emosi dan fisik yang disebut stres. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Kader & rahman (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stress kerja, salah satu yang menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian reward atau kompensasi. Pemberian kompensasi dianggap sebagai salah satu cara untuk mengunci/ mengikat karyawan atas tanggungjawab yang diberikan kepadanya, tentunya sesuai dengan porsi kerja yang ada pada skema struktur organisasi sebelumnya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan (Kader & Rahman, 2018). Penelitian yang dilakukan Tallo & Sudiro (2018) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Hakka makassar, dimana sebagai salah satu perusahaan induk yang bergerak dibanyak bidang, diantaranya adalah di bidang otomotif, konstruksi, energi, keuangan, properti, dan transportasi. Di divisi logistik, Kalla melayani pengiriman penumpang dan kargo domestik, yang menghubungkan Indonesia bagian timur dan barat. Di divisi energi, perusahaan menyediakan pasokan listrik melalui pembangkit listrik tenaga air. Di divisi keuangan, Kalla menyediakan layanan pembiayaan untuk mobil, sepeda motor, barang elektronik, dll. Perusahaan ini didirikan oleh Hadji Kalla pada tahun 1952 dan berbasis di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Lebih lanjut dijelaskan pula yang mendasari penelitian ini dilakukan pada PT Haka Makassar adalah karena jangkauan hasil kerja dan Jangkau bisnis PT Haka Makassar yang luas dan merupakan salah satu perusahaan besar yang ada di Makassar, yang secara image berorientasi pada kesejahteraan karyawan melalui skema kerja yang produktif dan pemberian kompensasi yang besar.

II. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

- a. Faktor Kemampuan Secara Psikologis
- b. Faktor Motivasi

2. Stress Kerja

Menurut Hariyono dkk (2009:12) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper dan Marshal (2003:22) penyebab stres kerja yang terkait dengan pekerjaan ada enam kategori :

- a. Faktor-faktor Instrinsik dalam Pekerjaan
 - 1) Kondisi Kerja
 - 2) Beban Kerja
- b. Peran Organisasi
- c. Pengembangan Karir
- d. Struktur dan Iklim Organisasi
- e. Hubungan dengan Organisasi
- f. Tuntutan dari luar Organisasi atau Pekerjaan

3. Sistem reward

Hasibuan (2012:118) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan reward adalah semua pendapatan yang diperoleh baik dalam bentuk uang maupun barang baik yang diterima langsung maupun tidak secara langsung sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan.

Lebih lanjut Handoko (2005:165) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas segala kerja keras mereka.

Berdasarkan argument tersebut sehingga dapat simpulkan bahwa kompensasi (*compensation*) merupakan suatu imbal hasil yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan baik itu kompensasi finansial maupun non finansial serta tunjangan dalam bentuk lainnya yang diberikan bagi para karyawan.

Hipotesis

Menjawab apa yang menjadi masalah dalam penelitian, maka adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah :

H1 : Stress Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Sistem Reward Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Sebab-akibat atau *eksplanatory research*) . Dimana dalam penelitian ini akan menguji efek dari stres kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Hakka Makassar. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen ini terdiri dari Stres Kerja (X1) dan sistem reward (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, *interview* (wawancara) dan angket. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuisioner ini berbentuk skala Likert.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tetap PT Hakka Makassar yaitu sebanyak 81 orang. Data hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara online/daring oleh karyawan PT Hakka Makassar dengan menggunakan Google Form yang telah disebarakan sebelumnya. Selain itu untuk mendukung temuan dan hasil penelitian juga digunakan wawancara kepada beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi secara mendalam terkait data yang dibutuhkan. Adapun jumlah sampel sebanyak 36 orang diambil dengan menggunakan metode purposive sampling yang diolah dengan menggunakan regresi berganda dengan alat uji SPSS versi 24,0 for windows.

Model Regresi

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan survey dengan pendekatan deskriptif . Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = *Kinerja Karyawan*

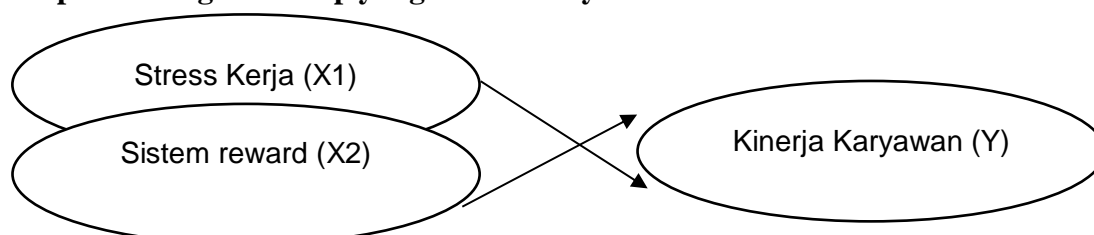
X1 = *Stress Kerja*

X2 = *Sistem reward*

a = *Bilangan Konstanta (harga Y, bila X=0)*

e = *error yang ditolerir (5%)*

Adapun kerangka konsep yang dibuatkan yaitu :



Grafik 1 Kerangka Konsep

Defenisi Operasional dan Pengukuran variabel

Tabel 1
Defenisi Operasional

| Variabel | Defenisi |
|------------------|---|
| Stress Kerja | merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan |
| Sistem reward | Merupakan imbal hasil yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan baik itu kompensasi finansial maupun non finansial serta tunjangan dalam bentuk lainnya yang diberikan bagi para karyawan |
| Kinerja karyawan | Merupakan hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya |

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang tercatat sebagai karyawan tetap dan kontrak pada PT Hakka Makassar. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini kuesioner diisi langsung oleh karyawan PT Hakka Makassar melalui *Google Form* secara *online*. Adapun distribusi jumlah responden dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | % |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 30 | 83 |
| Perempuan | 6 | 17 |
| Jumlah | 36 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 36 Karyawan yang memenuhi unsur menjadi sampel, dimana data responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner secara lengkap dan benar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 83%, hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang bekerja pada PT Hakka Makassar berjenis kelamin laki-laki.

Uji Kualitas Data

Pengujian validitas instrument dengan menggunakan software statistic, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrument tersebut dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini

dapat dilihat pada *r*-hitung lebih besar *r*-tabel dimana nilai *r*-tabel untuk sampel sebanyak 36 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel

| Variabel | Nilai | | Keterangan | |
|--------------------|----------|--------------------|------------|-------|
| | r-Hitung | r _{tabel} | | |
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,272 | 0,270 | Valid |
| | Y1.2 | 0,358 | 0,270 | Valid |
| | Y1.3 | 0,266 | 0,270 | Valid |
| | Y1.4 | 0,307 | 0,270 | Valid |
| | Y1.5 | 0,525 | 0,270 | Valid |
| | Y1.6 | 0,480 | 0,270 | Valid |
| | Y1.7 | 0,287 | 0,270 | Valid |
| | Y1.8 | 0,146 | 0,270 | Valid |
| | Y1.9 | 0,016 | 0,270 | Valid |
| | Y1.10 | 0,458 | 0,270 | Valid |
| | Y1.11 | 0,431 | 0,270 | Valid |
| | Y1.12 | 0,283 | 0,270 | Valid |
| Stress Kerja (X1) | X1.1 | 0,331 | 0,270 | Valid |
| | X1.2 | 0,287 | 0,270 | Valid |
| | X1.3 | 0,397 | 0,270 | Valid |
| | X1.4 | 0,476 | 0,270 | Valid |
| | X1.5 | 0,398 | 0,270 | Valid |
| | X1.6 | 0,257 | 0,270 | Valid |
| Sistem reward (X2) | X1.7 | 0,493 | 0,270 | Valid |
| | X1.8 | 0,204 | 0,270 | Valid |
| | X2.1 | 0,308 | 0,270 | Valid |
| | X2.2 | 0,296 | 0,270 | Valid |
| | X2.3 | 0,534 | 0,270 | Valid |
| | X2.4 | 0,563 | 0,270 | Valid |

| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| | X2.5 | 0,370 | 0,270 | Valid |
| | X2.6 | 0,421 | 0,270 | Valid |
| | X2.7 | 0,396 | 0,270 | Valid |
| | X2.8 | 0,241 | 0,270 | Valid |
| | X2.9 | 0,283 | 0,270 | Valid |
| | X2.10 | 0,297 | 0,270 | Valid |

Sumber : Output SPSS 24.0 *for Windows* berdasarkan hasil penelitian, 2021

Uji Reliabilitas

Dari data berikut ini dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan instrument tersebut reliable. Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Secara umum suatu instrument dikatakan bagus jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,6 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 untuk sampel sebanyak 36 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|------------|
| Stress Kerja (X1) | 0,666 | Reliabel |
| Sistem Reward (X2) | 0,705 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,602 | Reliabel |

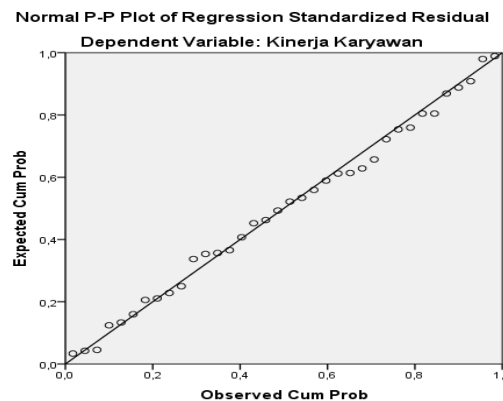
Sumber : Output SPSS 24.0 *for Windows* berdasarkan hasil penelitian, 2021

Setelah dilakukan pengujian untuk menguji reliabel atau tidaknya data dari semua variabel yang diuji, dimana pada Tabel 4 diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel stress kerja sebesar 0,666, variabel system reward sebesar 0,705, dan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,602 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi kalsik dilakukan untuk melihat apakah data yang disajikan terdistribusi normal, atau tidak terjadi multikolonieritas dan tidak terdapat heteroskedastisitas. Pada Uji normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram standardized residual dan PP plot *standardized residual*, dimana dalam gambar PP plot *standardized residual* menunjukkan titik-titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga hal

tersebut menjelaskan bahwa data terdistribusi normal, berikut ditampilkan dalam gambar 2:



Gambar 2. Norma P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

Tahapan selanjutnya melakukan pengujian terhadap model yang digunakan, tujuannya yaitu untuk melihat apakah ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas, sekaligus melihat hubungan kuat antara variabel X dengan variabel Y dengan meliayang berfokus pada nilai koefisien korelasi, nilai VIF dan tolerance. Dimana jika nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dan nilai *tolerance* >0,05, sehingga berddasarkan pada data yang sudah diolah diperoleh hasil bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dan nilai *tolerance* >0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Berikut ditampilkan dalam tabel 5

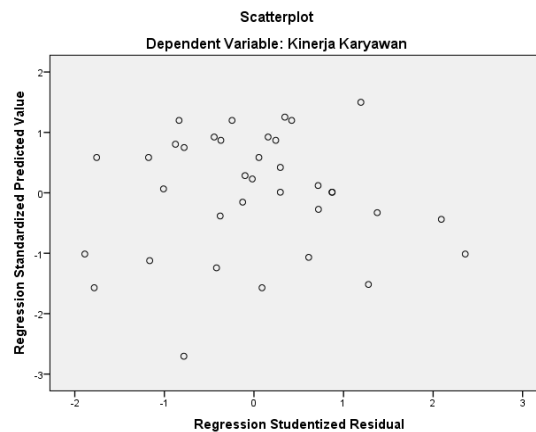
Tabel 5

| Model | | Collinearity Statistics | | |
|-------|-------------|-------------------------|-----------|-------|
| | | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | |
| | Stres Kerja | ,696 | ,835 | 1,198 |
| | Reward | ,116 | ,835 | 1,198 |

Sumber : Data SPSS 24.0 for Windows, 2021.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dengan tujuan melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual yang dilihat dari grafik scatterplot (Ghozali, 2011). Pada pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa grafik *Scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut grafik scatterplot ditampilkan dibawah ini :



Gambar 3. Scatterplot

Hasil Pengujian Hipotesis Uji parsial

Tabel 6 Uji parsial

| variabel | Unstandarized B | t | Sig | Keputusan |
|-------------|-----------------|-------|-------|-----------|
| Contant | 1,290 | 3,183 | 0,003 | Diterima |
| Sress Kerja | 0,762 | 7,010 | 0,000 | Diterima |
| Reward | 0,108 | 1,165 | 0,252 | Ditolak |

Sumber : Data SPSS 24.0 for Windows, 2021

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (penjelas) secara individual mampu menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Jika nilai t-hitung (+) > (+) t-tabel atau t-hitung (-) < (-) t-tabel maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Dari hasil program SPSS yang dilakukan mengestimasi data pada tabel 6 diatas sehingga diperoleh:

- 1) Variabel Stress Kerja (X_1) memberikan nilai koefisien parameter (t-hitung) sebesar 7.010 dengan tingkat signifikansi 0,003 (<0,05). Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Sress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Stress kerja < 0,05 (0,003 < 0,05) dan nilai t-hitung > 7,010 (7,010 > 1,688).
- 2) Variabel Sistem Reward (X_2) memberikan nilai koefisien parameter (t-hitung) sebesar 1.165 dengan tingkat signifikansi 0,252 (>0,05). Hal ini berarti H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Sistem Reward berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel sistem reward > 0,05 (0,252 > 0,05) dan nilai thitung < (1.168 < 1,688).

sehingga atas dasar tersebut maka hipotesis disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_2 ditolak. Berikut dibuatkan Persamaan regresi:

$$Y = 1,290 + 0,762X_1 + 0,108X_2$$

Uji Determinan (R₂)

Pengujian determinan dilakukan untuk melihat kontribusi atau pengaruh yang diberikan variabel bebas (Independen) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011), Maka bisa dilihat dari nilai *R Square*. Berikut ditampilkan dalam tabel 7:

Tabel 7
Uji Determinan

| | |
|--------------------------|--------------------|
| R | 0,821 ^a |
| R Square | 0,675 |
| Adjusted R Square | 0,655 |

Sumber : Data SPSS 24.0 for Windows, 2021.

Pada tabel 7 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R₂) sebesar 0,655 atau 65,5%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Stress kerja dan Sistem Reward sedangkan sisanya (100% - 65,5% = 34,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian termasuk didalamnya adalah Pengukuran Kinerja, dan TQM.

Pembahasan

1. Stress Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa Variabel Stress Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti stress kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan mampu melakukan pendelegasian tugas dengan tepat, dengan membuat schedule kerja yang jelas, jalur koordinasi yang jelas, merespon dan memberikan solusi yang cepat dan tepat permasalahan yang dialami karyawan baik itu masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga tercipta ketenangan dan rasa memiliki yang akhirnya karyawan memiliki power yang akan memotivasi dirinya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan yang akhirnya kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Kader & Rahman (2018) yang menemukan bahwa stress kerja yang dialami karyawan pada PT Telkom Kandatel Luwuk apabila terdapat tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari meningkat karena goal harus mencapai target setiap tahunnya, sehingga masalah tersebut menyebabkan adanya beberapa karyawan yang tidak berada pada posisi masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat masuk dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab dan keterbatasan karyawan, di mana banyaknya pekerjaan dan tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang memadai, sehingga langkah antisipasi oleh Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk, karena stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya

dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi PT. Telkom Kandatel Luwuk sehingga Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk perlu melakukan beberapa cara agar para karyawannya tidak mengalami stres kerja yang begitu tinggi seperti mengurangi terjadinya konflik antar sesama karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak menimbulkan efek terhadap dalam pekerjaan, mengurangi beban kerja yang dirasa dari setiap karyawan

2. Sistem reward Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa Variabel sistem reward berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti setiap jasa yang diberikan oleh karyawan ke perusahaan tentunya akan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja bagi karyawan, akan tetapi ini tidak berlaku bagi karyawan yang bekerja pada PT Hakka Makassar, dimana PT Hakka sendiri memiliki tagline sendiri untuk mensejahterakan karyawan, melalui pemberian gaji di atas UMP maupun UMR yang berlaku, sehingga pemberian bonus dianggap tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan sudah merasa puas dan cukup dengan penghasilan pokok yang diterimanya melalui gaji bulanan, adapun reward yang diberikan oleh perusahaan dianggap sebagai salah satu bentuk penghargaan perusahaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga dalam diri tiap karyawan sudah tercipta rasa saling melengkapi dan memiliki.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan stres kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan mampu melakukan delegasi tugas dengan tepat, dengan membuat schedule kerja yang jelas, jalur koordinasi yang jelas, merespon dan memberikan solusi yang cepat dan tepat permasalahan yang dialami karyawan baik itu masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang akhirnya motivasi kerja karyawan juga meningkat.
2. Sistem reward berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya.

Saran

Adapun yang menjadi saran untuk penelitian selanjutnya melakukan pengujian:

1. Sebagai bentuk kepedulian terhadap Karyawan PT Hakka Makassar, maka pihak perusahaan perlu melakukan beberapa cara agar stres kerja yang dialami karyawan bisa dikurangi yakni : melakukan refreshing atau camping employee untuk merefresh kepenatan kerja, membuka ruang diskusi atau FGD untuk persoalan yang berkaitan dengan problem yang ada di perusahaan serta meningkatkan harmonisasi hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat dengan leluasa

menyampaikan ide/gagasan karena hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pemberian reward tetap diperhatikan sebagai bagian dari bentuk kepedulian dan terimakasih Perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, karena karyawan merupakan *key driver* untuk memajukan perusahaan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Argareta, N.D., Utomo, S.P., & Murwani, J. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turn Over Intention Pada PT Surya Unggul Nusa Cons. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi. Vol 7(1). 2019 : 1-22. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/852/821>
- Graciana, M., Tallo, Y., & Sudiro, A. 2018. Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Barwijaya. Vol 3 (1), 2018. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1542>.
- Hanim, M. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 4 (3) 2016.
- Hariato, F., Wiguna, P. A., & Rakhmad, D. 2008. Pengaruh Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya. Jurnal Iptek, Vol 11 (3), 139–145.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kader, M & Rahman, W. 2018. Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Tellekomunikasi Indonesia (Telkom) kandatel Luwuk. Jurnal EMOR Vol. 2, No 1, hal 126 – 137. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/emor/article/view/195/101>
- Mangkunegara. Anwar P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pengaruh stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 161-173 <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1759/1446>