

PENGARUH STRES KERJA DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *MERCHANDISING* INDOMARET CABANG BANJARMASIN

Mailiana¹, Diana Hayati², Nadi Hernadi Moorcy³, Ahmad Maulana⁴
^{1,2,4}Prodi Manajemen STIE Nasinal Banjarmasin, ³Prodi Manajemen Universitas Balikpapan
maili.ana01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin , untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS dan Uji analisis yang dilakukan adalah Uji Instrument Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin, artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya. Dan secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin adil sistem *punishment* yang diterapkan pada Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin , maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Saran dari penelitian ini diharapkan para atasan dari tingkat Cabang sampai tingkat pusat pada Departemen *Merchandising* Indomaret agar tidak terlalu membebani karyawan dengan tugas yang berlebihan, hal ini dapat meningkatkan tekanan stres yang tinggi. Dan untuk memberlakukan *punishment* pada karyawan agar bisa dilakukan dengan teguran dan penyampaian yang baik misalnya menyampaikan secara pribadi kepada yang karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tidak merasa tertekan dan tidak ada sugesti rasa khawatir yang berlebihan dalam melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan hukuman.

Kata kunci: Stress Kerja; *Punishment*; kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how work stress partially influences the performance of employees of the Banjarmasin Branch of Indomaret Merchandising Department, to find out how partial punishment affects the performance of employees of the Indomaret Merchandising Department Banjarmasin Branch, and to find out how work stress and punishment simultaneously influence performance of employees of the Merchandising Department of Indomaret Banjarmasin Branch

The method used is a quantitative descriptive method. Data collection is in the form of distributing questionnaires. Data processing in this study used the SPSS program and

the analysis tests carried out were the Research Instrument Test, the Classical Assumption Test, and the Hypothesis Test.

The conclusions of this study indicate that work stress and punishment simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the Banjarmasin Branch of Indomaret Merchandising Department. Partially, Job Stress has a negative and significant effect on Employee Performance at the Indomaret Merchandising Department, Banjarmasin Branch, meaning that the higher the Job Stress, the Employee Performance will decrease significantly, and vice versa. And partially, punishment has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the fairer the punishment system applied to the Indomaret Merchandising Department, Banjarmasin Branch, the employee performance will increase.

Suggestions from this study are that superiors from the branch level to the central level in the Indomaret Merchandising Department are expected not to overload employees with excessive tasks, this can increase high stress pressure. And to impose punishment on employees so that it can be carried out with a good warning and delivery, for example conveying it personally to the employee concerned, so that the employee does not feel pressured and there is no suggestion of excessive worry in doing work that can result in punishment.

Keywords: *work stress, punishment, performance employee*

PENDAHULUAN

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Faktor yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor stress kerja. Menurut Mangkunegara (2008) "Stres kerja ialah rasa tertekan yang dirasakan karyawan disaat melaksanakan pekerjaan. Besarnya stres yang dirasakan menjadi ancaman seseorang dalam menghadapi lingkungan" Menurut Aviantoro et al (2020) "Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor lainnya salah satunya adalah *Punishment* yang merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran".

PT Indomarc Prismatama sebagai salah satu perusahaan jaringan ritel waralaba di Indonesia dengan merek dagang Indomaret, merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 M2. Departemen Merchandising merupakan salah satu departemen yang sangat penting dalam menunjang proses kemajuan toko indomaret dalam persediaan barang dagangannya. Dengan membawahi 374 toko yang tersebar di berbagai wilayah di Kalimantan yaitu Banjarmasin, Banjarbaru, Palangkaraya, Kabupaten Banjar, Kapuas, Tapin, Barito Kuala, Tanah Laut, Balangan, Pulau Pisau, Tanah Bumbu, Hulu Sungai Utara, Kotabaru, Kotawaringin Timur, Kotawaringin Barat, Katingan, Barito Selatan, Murung raya. Dalam pencapaian Visi, Misi perusahaan ditetapkan target-target dari departemen, maupun individu. Seluruh target diarahkan kepada pencapaian visi dan

misi perusahaan selaras dengan proses bisnis masing-masing yaitu dari sisi operasional, keuangan dan unit pendukung lainnya. Penilaian kinerja dilakukan rutin setiap tahun dengan program penilaian kinerja berpedoman pada pencapaian target divisi.

Kinerja karyawan di departemen *Merchandising* belum ada yang memenuhi pencapaian target barang kosong, cenderung jauh diatas target maksimal barang kosong dengan presentase seharusnya dibawah 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan departemen *Merchandising* indomaret cabang banjarmasin mengalami penurunan. Adanya fenomena pencapaian kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan di Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang banjarmasin dilihat dari pencapaian target yang berkisar antara 143 – 282% yang melebihi presentase target barang kosong hal ini membuat pemenuhan barang kosong ditoko masih belum maksimal sesuai keinginan perusahaan.

Untuk mengukur stress kerja ada beberapa aspek yang dapat diukur menurut Robbins (1993) yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), peran berlebih (*role overload*), tuntutan antar pribadi (*interpersonal demands*), kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*) . Sedangkan menurut Siagian (2010:65) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi., adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan., hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Menurut Davis, K (2017) mengungkapkan “Stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang timbul jika terjadi ketidak seimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya”. Sedangkan menurut Robbins & Judge. (2012) ‘Stress dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang’.

Menurut Rivai Veitzhal (2013) “Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis,yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan”.

Menurut Tirtaatmidjaja (2010:49) Secara umum “*punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan”. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan Pendapat tersebut senada dengan Ali (2012:97) yang mengatakan bahwa ‘*punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya’.

Menurut Mathis & Jackson (2011) “Kinerja atau istilah dalam bahasa inggris *job performance* merupakan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan ataupun tidak dilakukan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

Menurut Anwar Parbu Mangkunegara (2016) bahwa ‘Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu : memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya; memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan’.

Yoan Rifninda Umbarosida (2022). Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Rekan Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Indomaret Region I Kota Madiun). Menyatakan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja, Dukungan Rekan Kerja dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Stres Kerja, Dukungan Rekan Kerja dan *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Region I Kota Madiun.

Alvien Fajhrin Nata (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Padang sari Semarang). Menyatakan bahwa secara parsial Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Budaya Organisasi, berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Padangsari Semarang).

Erma Elizer (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Takengon. Menyatakan bahwa secara parsial Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat . Secara simultan Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Takengon

Lina Marlina (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana Menyatakan bahwa secara parsial *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana . Secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana.

Wiji lestari (2019). Pengaruh *Punishment*, *Reward* dan Rolling pegawai (*Trunover*) terhadap Kinerja karyawan PT Dua Kelinci di Sidoarjo. Menyatakan bahwa secara parsial *Punishment*, *Reward* dan Rolling pegawai (*Trunover*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Dua Kelinci di Sidoarjo. Secara simultan *Punishment*, *Reward* dan Rolling pegawai (*Trunover*) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Dua Kelinci di Sidoarjo.

Anggita Nurjannah (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Menyatakan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan dan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara simultan Stres Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Banjarmasin Departemen *Merchandising* yang beralamat di Jalan A. Yani Kilometer 12,2 Lantai 2 Indogrosir Banjarmasin. Karena kinerja karyawan mengalami penurunan. Alasan dilakukannya penelitian ini karena kinerja karyawan yang mengalami penurunan akibat adanya stress kerja dan *punishment* sehingga akan diperbaiki kinerja karyawan agar mengalami peningkatan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif .

Instrumen Penelitian adalah Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis,yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan .*Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen *Merchandising* PT.Indomarco Prismatama Cabang Banjarmasin yang berjumlah 35 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif uji statistika digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan dari hasil data yang telah terkumpul dari kuesioner akan diolah secara kuantitatif. Untuk mengetahui Kinerja , Stress kerja dan *Punishment* dengan kategori yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (ST). Alat uji statistik yang digunakan untuk menguji adalah software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.34527060
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.089
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

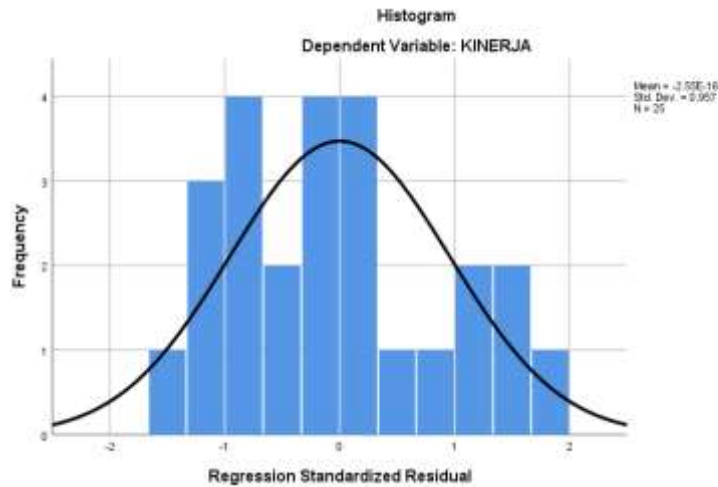
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25 ,2023

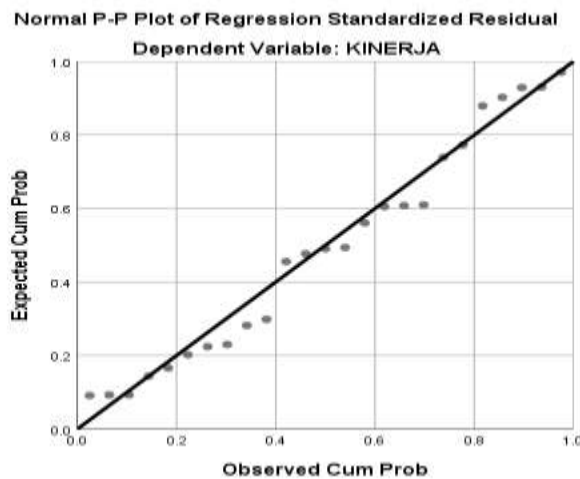
Berdasarkan Tabel 1, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,20. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,20 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Gambar 1 Grafik Histogram



Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Gambar 2 Normal Probability Plot



Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Berdasarkan Gambar 1 & 2, diketahui Grafik histogram berbentuk lonceng tidak condong ke kiri atau ke kanan hal ini menunjukkan bahwa grafik histogram dinyatakan normal. Dan pada grafik P-P Plot dapat dilihat penyebaran item berada tidak jauh dari garis diagonal hal ini memenuhi syarat bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

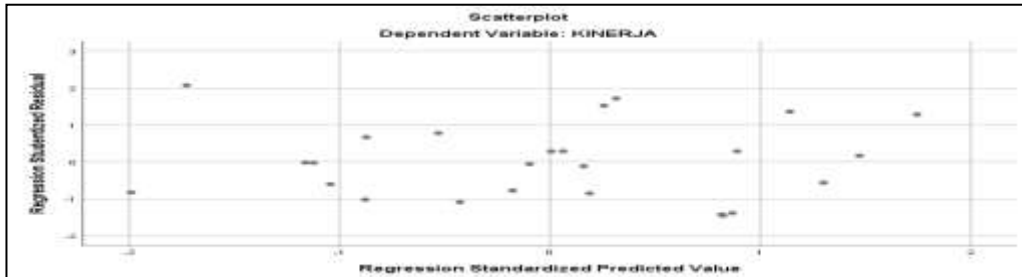
Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	STRES_KERJA	.969 1.032
	PUNISHMENT	.969 1.032

Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Bedasarkan tabel 2, diketahui nilai Tolerance pada Stres Kerja $0.969 > 0.10$ dan nilai tolerance pada *Punishment* $0.969 > 0.10$ maka bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan bisa dilihat pada nilai VIF di variabel Stress kerja dan *Punishment* lebih kecil dari < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 3 Scatterplot



Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Berdasarkan Grafik Scatterplot diatas Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Tabel 3 Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.140	13.963		4.522	.000
	STRES_KERJA	-.099	.127	-.165	-3.781	.043
	PUNISHMENT	.206	.262	.166	2.084	.041

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 63.140 - 0,099X_1 + 0,206X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

Nilai konstanta dari kinerja sebesar 63.140 menunjukkan bahwa variabel stres kerja, dan *punishment* dianggap konstan pada tingkat variabel kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi dari kinerja sebesar -0.099 menunjukkan bahwa variabel stres kerja, berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun, demikian sebaliknya.

Nilai koefisien regresi dari kinerja sebesar 0.206 menunjukkan bahwa variabel *Punishment*, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin adil sistem *Punishment* yang diterapkan pada Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin , maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**Tabel 4 Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.140	13.963		4.522	.000
	STRES_KERJA	-.099	.127	-.165	-3.781	.043
	PUNISHMENT	.206	.262	.166	2.084	.041

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4 diperoleh hasil: Diketahui nilai sign Stress kerja $-0.099 < 0.05$ dan nilai t hitung $-3.781 < -2.068$ dan signifikansi $0.043 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya.

Diketahui nilai sign *Punishment* $0.206 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.084 < 2.068$ dan signifikansi $0.041 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin adil sistem *Punishment* yang diterapkan pada Departemen *Merchandising* Indomaret Cab Banjarmasin , maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 5 Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	32.434	2	16.217	3.502	.016 ^b
	Residual	685.726	33	31.169		
	Total	718.160	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, STRES_KERJA

Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Berdasarkan tabel 5, hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja dan Punishment berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cab Banjarmasin.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	.405	.402	5.583

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, STRES_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 25 ,2023

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0.402 atau 40.2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar persen variasi Kinerja Karyawandapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu stres kerja, dan *punishment*, sedangkan sisanya 59.8 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikan Stress kerja $-0.099 < 0.05$ dan nilai t hitung $-3.781 < t$ tabel -2.068 dan signifikansi $0.043 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya.

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikan *Punishment* $0.206 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.084 < t$ tabel 2.068 dan signifikansi $0.041 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin adil sistem *punishment* yang diterapkan pada Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin , maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Stress Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui $n = 25$, jumlah parameter $k = 2$, maka $df = n - k = 25 - 2 = 23$ maka pada signifikansi 0.05 diperoleh F tabel = 3.42. Berdasarkan tabel 18 maka diperoleh nilai Fhitung $3.502 > 3.42$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja dan *Punishment* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cab Banjarmasin.

Perusahaan harus bisa menjadikan karyawan menjadi lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Faktor yang perlu

diperhatikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor stress kerja. Menurut Mangkunegara (2008) “Stres kerja ialah rasa tertekan yang dirasakan karyawan disaat melaksanakan pekerjaan. Besarnya stres yang dirasakan menjadi ancaman seseorang dalam menghadapi lingkungan” Menurut Aviantoro et al (2020) “Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor lainnya salah satunya adalah *Punishment* yang merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran”.

SIMPULAN

Secara Parsial (Uji t) diketahui nilai sign signifikan stress kerja $-0.099 < 0.05$ dan nilai t hitung $-3.781 < t$ tabel -2.068 dan signifikansi $0.043 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stress kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan. Sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cab Banjarmasin. Ketika stress kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan.

Secara Parsial (Uji t) diketahui nilai signifikan *punishment* $0.206 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.084 < t$ tabel 2.068 dan signifikansi $0.041 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin adil sistem *punishment* yang diterapkan pada Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Secara simultan diketahui nilai Fhitung $3.502 > F$ tabel 3.42 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress kerja dan Punishment berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cab Banjarmasin. yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka disarankan agar perusahaan dapat melakukan perbaikan-perbaikan agar dapat mengurangi tingkat stress kerja yang dialami karyawan.

Diharapkan untuk memberlakukan *punishment* pada karyawan agar bisa dilakukan dengan teguran dan penyampaian yang lebih komunikatif agar tidak ada rasa khawatir yang berlebihan dalam melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan hukuman.

Bagi para peneliti selanjutnya, hendaknya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang kiranya dapat memperluas manfaat penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Musa, M. Y. (2017). Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Ramadana Salatiga. *Skripsi DIII Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Salatiga*

- Luthfan, A. (2011). “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat” (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.*
- Mangkunegara, Anwar Parbu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.*
- Anggita Nurjannah (2021).Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUM BULOG Kantor Wilayah Cabang Medan. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Mangkuprawira, S. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia*
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Purwanto, K., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.:*Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII.*
- Suak, R., Adolfina Uhing, & Yamntje. (2017). Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA, Vol. 5*
- Wahyuningtyasa, W., Utomo, H. J. N., & Soeprapto, A. (2018).Pengaruh *Reward, Punishment, Stress Kerja dan Kemampuan Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis), p- ISSN:183, pp.49-59.*