



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
15 Agustus 2025	28 Agustus 2025	30 Agustus 2025

Pengaruh *Reward*, Stres Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI *Cluster* Probolinggo

Yekti Rahajeng¹, Dira Aprilia^{2*}, Ahmad Iskandar Rahmansyah³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

*e-mail : diraaprilias12.08@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh *reward*, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) *Cluster* Probolinggo. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian melibatkan 49 karyawan, dengan 38 di antaranya dipilih sebagai sampel berdasarkan kriteria pekerjaan administratif dan operasional. Analisis data menggunakan SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara *reward* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, ditandai dengan insentif yang diterima dan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja yang minim karyawan dapat lebih fokus, lebih produktif dalam meningkatkan kualitas kinerja tanpa harus merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan.

Kata kunci: *Reward*, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract:

This research focuses on analyzing the effect of rewards, work stress and work discipline on the performance of Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo Cluster employees. The method used is quantitative with a causal associative approach. The study population involved 49 employees, with 38 of them selected as samples based on administrative and operational job criteria. Data analysis used SmartPLS4. The results showed that the relationship between rewards and work discipline has a positive and significant effect on improving employee performance, characterized by the incentives received and a high level of discipline can increase individual productivity in completing their responsibilities. While work stress has a negative influence that can improve

employee performance. Minimal work stress employees can be more focused, more productive in improving the quality of performance without having to feel burdened by excessive workload.

Keywords: Reward, Work Stress, Work Discipline, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, bank syariah merupakan institusi keuangan yang beroperasi dengan prinsip-prinsip Syariah dalam setiap operasionalnya. Di sisi lain, perbankan syariah menjangkau berbagai bidang yang berkenaan dengan Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, termasuk tata kelola serta sistem operasional. Secara konsep dan pelaksanaannya, sistem perbankan syariah memiliki perbedaan mendasar dibandingkan dengan perbankan konvensional. Dalam sistem ini, bank dilarang melakukan praktik yang mengandung unsur ketidakadilan serta tidak diperbolehkan membebankan bunga pada pinjaman yang diberikan kepada nasabah. Prinsip ini selaras dengan aturan dalam Hukum Islam, yang melarang pengambilan keuntungan melalui tambahan uang atau praktik riba dalam aktivitas keuangan.

Sistem keuangan syariah telah diakui dalam skala internasional sebagai mekanisme keuangan yang paling komprehensif dan inovatif. Hingga pertengahan tahun 2015, sektor perbankan syariah di Indonesia mencakup 12 Bank dan 22 Unit Usaha Syariah yang berafiliasi dengan Bank Komersial lainnya, serta 162 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Total aset yang dikelola mencapai Rp 273,49 triliun, dengan pangsa pasar sebesar 4,61%. Sejak awal diperkenalkan, perbankan syariah di Indonesia berkembang pesat pada dua dekade terakhir. Kemajuan ini mencakup berbagai aspek, seperti ekspansi lembaga keuangan dan infrastruktur pendukung, peningkatan perangkat regulasi serta mekanisme pengawasan, hingga tumbuhnya kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap layanan keuangan berbasis prinsip syariah. (Bankbsi.co.id, 2023).

Roadmap perbankan syariah di Indonesia adalah strategi yang disusun oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk mendorong kemajuan ekonomi syariah, terutama di sektor industri jasa keuangan yang berlandaskan prinsip syariah. Sebagai regulator, OJK terus menyempurnakan visi serta kebijakan strategis guna memastikan sektor keuangan syariah berkembang sesuai dengan arah yang telah ditetapkan dalam peta jalan perbankan syariah. *Roadmap* peningkatan perbankan syariah Indonesia untuk periode 2020-2025 dirancang dengan tujuan besar, yaitu menciptakan sistem perbankan syariah yang tangguh, memiliki daya saing tinggi, serta berperan aktif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan kemajuan sosial masyarakat. Dokumen ini berperan sebagai katalis dalam mempercepat pertumbuhan sektor perbankan syariah melalui tiga fokus utama, yaitu mengukuhkan karakter perbankan syariah, menciptakan kolaborasi dalam ekosistem ekonomi syariah, serta meningkatkan kualitas perizinan, regulasi, dan pengawasan. (Bankbsi.co.id, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menempati posisi fundamental dalam jalannya operasional Bank Syariah Indonesia (BSI). SDM yang kompeten dan berkualitas tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga menjadi faktor utama dalam mewujudkan visi dan misi bank secara optimal. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, BSI dapat memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi mampu memberikan kontribusi maksimal demi pertumbuhan dan

keberlanjutan institusi. Bank BSI berambisi mencapai “Menjadi Top 10 Bank Syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 (lima) tahun”. Guna mencapai target tersebut, BSI Memperhatikan Manajemen dan pengembangan SDM. Melalui evaluasi dan pemantauan kinerja karyawan, bank berupaya membangun talent pool yang berisi individu-individu berkualitas. Selain itu, BSI bertekad untuk menghadirkan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi. Dengan pendekatan ini, diharapkan setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal dan memberikan kinerja terbaiknya (Bankbsi.co.id, 2023). Kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang yang dapat diukur baik dari segi mutu maupun jumlah dalam menjalankan tugas yang diembannya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pekerja mampu memenuhi ekspektasi dan standar yang telah ditetapkan dalam perannya (Anwar dalam Silaen et al., 2021:125). Bank syariah yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah memerlukan strategi khusus dalam pengelolaan SDM agar setiap karyawan tidak hanya fokus keahlian profesional, tetapi juga memahami secara mendalam nilai-nilai syariah. Oleh karena itu, variabel-variabel yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Bank Syariah Indonesia perlu dikaji secara luas, antara lain faktor-faktor seperti *reward*, stres kerja, dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Riva’i dalam Busro (2018:315) “*Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi”. *Reward* merupakan bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, baik berupa insentif finansial seperti bonus maupun non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier (Fahmi, 2020:64). Dampak *reward* terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan melalui berbagai penelitian. Pertama, Kholifah & Firdaus (2023) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, menurut Charli & Adriani (2023) membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tidak *reward*.

Stres kerja adalah ketidaksesuaian yang timbul dari interaksi individu dengan perubahan tak terduga di lingkungan perusahaan (Afandi, 2018:173). Stres kerja adalah tekanan pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang diperoleh. Stres kerja dapat timbul akibat berbagai hal, termasuk kondisi mental, tingginya beban tugas, serta tekanan dalam mencapai target. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada temuan penelitian sebelumnya. Menurut Putra et al. (2024) “Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut Manurung & Siagian (2024) menyatakan bahwa penelitian kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kenaikan atau penurunan stres kerja.

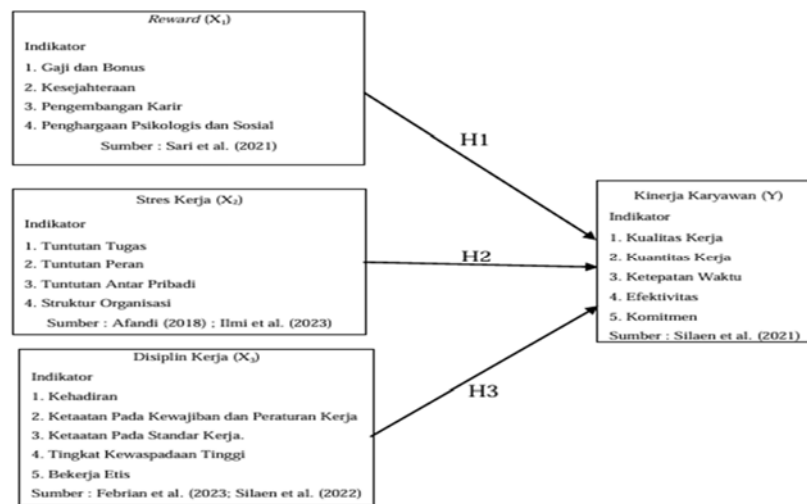
Menurut Harras et al. (2020:109) “Disiplin Kerja adalah bagaimana setiap karyawan taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan)”. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya, mendorong semangat kerja, serta menanamkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan demi mencapai tujuan perusahaan. BSI membuat peraturan yang cukup ketat agar setiap individu karyawan bisa mempunyai etika disiplin kerja yang tertib. Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh disiplin kerja. Menurut peneliti sebelumnya, Kholifah & Firdaus (2023); Putra et al. (2024); Redy & Bustaram, (2024); Yanto & Prasetyo (2024) menunjukkan bahwa kinerja karya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Jelatu & Ibrahim (2024) mengatakan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Bank Syariah Indonesia (BSI) *Cluster* Probolinggo, selanjutnya disebut BSI *Cluster* Probolinggo, adalah lembaga keuangan berbasis syariah yang tidak terus fokus pada profit, namun juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Melalui berbagai layanan seperti pembiayaan usaha mikro, kepemilikan rumah dan kendaraan, serta penghimpunan dana dan transaksi lainnya, BSI tetap berpegang pada prinsip syariah dengan akad yang jelas dan transparan. Seperti halnya BSI *Cluster* Probolinggo juga memiliki tujuan untuk mewujudkan bank syariah yang terbaik dalam memberikan pelayanan prima kepada nasabah yang tertuang dalam visi dan misi BSI *Cluster* Probolinggo, tidak hanya itu karyawan yang ada di bank syariah ini mengimplemantasikan nilai-nilai akhlak BUMN atau *core values* AKHLAK.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, melibatkan 38 karyawan BSI *Cluster* Probolinggo dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis *Skala Likert* dengan skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (netral), skor 4 (setuju) dan skor 5 (sangat setuju), dimana responden menilai pernyataan berdasarkan pengalaman mereka. Analisis dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS 4, yang meliputi uji normalitas, validitas, dan reliabilitas. Setelah itu, dilakukan evaluasi model struktural guna mengetahui hubungan setiap variabel.

Kerangka berpikir pada penelitian ini divisualisasikan pada gambar di bawah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Studi Pustaka, 2025

Merujuk pada kerangka penelitian pada Gambar 1, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana Kinerja karyawan di BSI *Cluster* Probolinggo dipengaruhi oleh *reward*, stres kerja dan disiplin kerja.

Hipotesis

Berlandaskan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BSI *Cluster* Probolinggo.

H2 : Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di Bank BSI *Cluster* Probolinggo.

H3 : Disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Bank BSI *Cluster* Probolinggo.

HASIL

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini mengumpulkan data langsung dari para pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di kawasan Probolinggo dengan menggunakan metode survei. Data yang valid berjumlah 38 orang, dengan distribusi yang telah ditentukan.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Data Responden

Kategori	Deskripsi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	55%
	Perempuan	17	45%
Usia	20-35 tahun	9	18%
	36-50 tahun	20	40%
	>50 tahun	17	34%
Pendidikan	SMA/SMK	2	5%
	Diploma	0	0%
	Strata Satu (S1)	33	87%
	Pasca Sarjana	3	8%
Lama Bekerja	1-10 tahun	29	76%
	11-20 tahun	9	24%

Berdasarkan tabel 2 diatas dari responden yang sudah terbukti, mayoritas di Bank Syariah Indonesia (BSI) *Cluster* Probolinggo berjenis kelamin laki-laki yang mendominasi karena sejak awal *recruitment* Bank Syariah lebih banyak laki-laki untuk persyaratan bisa mengaji dan menghafal Alqur'an. Dari responden yang sudah terbukti, mayoritas karyawan berusia rentang 20-35 tahun karena Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki target merekrut karyawan di usia muda dan karyawan di usia muda memiliki pengetahuan, kemampuan teknologi lebih tinggi termasuk dalam layanan perbankan digital. Dari responden yang sudah terbukti, mayoritas di Bank Syariah Indonesia (BSI) *Cluster* Probolinggo berpendidikan S1 karena Bank Syariah Indonesia (BSI) membutuhkan karyawan yang mampu menganalisis, berkomunikasi dengan baik dan kemampuan bekerjasama. Dari responden yang sudah terbukti, mayoritas karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) *Cluster* Probolinggo bekerja rentang 1-10 karena banyak karyawan baru yang direkrut setiap tahunnya.

Uji Normalitas

Tabel 2. Pengujian Normalitas

Indikator	<i>Excess kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Ketentuan
X _{1.1}	-0.708	0.685	Rentang -2,58 Hingga 2,58 Data Normal (Hamdun et al., 2023:36)
X _{1.2}	-0.869	0.663	
X _{1.3}	-1.057	0.364	
X _{1.4}	-1.218	0.455	
X _{2.1}	-1.075	-0.426	
X _{2.2}	-0.811	-0.738	
X _{2.3}	-1.075	-0.426	

Indikator	<i>Excess kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Ketentuan
X _{2,4}	-1.586	0.000	Rentang -2,58 Hingga 2,58 Data Normal (Hamdun et al., 2023:36)
X _{3,1}	0.670	0.079	
X _{3,2}	0.993	0.202	
X _{3,3}	0.363	0.018	
X _{3,4}	0.089	-0.006	
X _{3,5}	0.363	0.018	
Y ₁	-1.155	0.274	
Y ₂	-0.566	0.688	
Y ₃	-1.075	0.426	
Y ₄	-1.057	0.364	
Y ₅	-0.915	0.385	

Interpretasi dari tabel 3 mengungkapkan bahwa nilai *skewness* dan *kurtosis* untuk setiap indikator da di antara -2,58 dan 2,58. Ini mengonfirmasi bahwa data yang diperoleh dari 38 responden memiliki karakteristik distribusi normal, yang memungkinkan penggunaan metode analisis data yang mengasumsikan normalitas data.

Tabel 3. Pengujian *Outer Loading*

Indikator	Nilai	Ketentuan
X _{1,1}	0.941	Nilai > 0,7 Data Valid (Ghozali, 2021:68)
X _{1,2}	0.947	
X _{1,3}	0.763	
X _{1,4}	0.827	
X _{2,1}	0.911	
X _{2,2}	0.962	
X _{2,3}	0.851	
X _{2,4}	0.726	
X _{3,1}	0.986	
X _{3,2}	0.962	
X _{3,3}	0.958	
X _{3,4}	0.960	
X _{3,5}	0.982	
Y ₁	0.799	
Y ₂	0.856	
Y ₃	0.719	
Y ₄	0.875	
Y ₅	0.735	

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator melebihi ambang batas dan menegaskan bahwa 38 responden mengonfirmasi kontribusi signifikan setiap indikator dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Akibatnya, konstruk tersebut dinyatakan valid dan menghasilkan hasil yang tepat terhadap indikator-indikator yang diukur.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Pengujian AVE

Variabel	AVE	Ketentuan
X ₁	0.762	AVE > 0,5

Variabel	AVE	Ketentuan
X ₂	0.752	Valid (Ghozali, 2021:68)
X ₃	0.940	
Y	0.639	

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis yang didasarkan pada setiap konstruk tersebut dapat diinterpretasikan dengan tingkat kedisiplinan yang baik, karena terbukti memiliki nilai tertinggi diantara lainnya dan memiliki validitas yang memadai. Hal ini akan membantu dalam meminimalisir stres kerja dan meningkatkan program *reward*, serta memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari analisis tersebut dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Discriminant Validity

Cross Loading

Tabel 5. Cross Loading

Indikator	Variabel				Ketentuan
	X ₁	X ₂	X ₃	Y	
X _{1.1}	0.941	-0.435	0.006	0.396	Apabila Cross loading pada konstruk sendiri > Cross loading pada konstruk lain Menunjukkan data valid (Ghozali, 2021:68-69)
X _{1.2}	0.947	-0.441	0.001	0.457	
X _{1.3}	0.763	-0.227	0.084	0.491	
X _{1.4}	0.827	-0.362	0.046	0.421	
X _{2.1}	-0.350	0.911	-0.166	-0.461	
X _{2.2}	-0.437	0.962	-0.124	-0.533	
X _{2.3}	-0.238	0.851	-0.071	-0.359	
X _{2.4}	-0.387	0.726	-0.149	-0.439	
X _{3.1}	-0.006	-0.104	0.986	0.295	
X _{3.2}	0.077	-0.128	0.962	0.356	
X _{3.3}	0.006	-0.122	0.958	0.261	
X _{3.4}	0.078	-0.219	0.960	0.369	
X _{3.5}	0.027	-0.139	0.982	0.343	
Y ₁	0.593	-0.447	0.156	0.799	
Y ₂	0.387	-0.385	0.246	0.856	
Y ₃	0.363	-0.301	0.410	0.719	
Y ₄	0.418	-0.559	0.169	0.875	
Y ₅	0.248	-0.385	0.416	0.735	

Tabel 6 menampilkan hasil uji cross loading yang mengindikasikan validitas yang memadai untuk setiap indikator. Hal ini terlihat dari nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, validitas diskriminan berhasil menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki karakteristik pengukuran yang khas dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan.

Fornell-Larcker Criterion

Tabel 6. *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	X ₁	X ₂	X ₃	Y	Ketentuan
X ₁	0,873				\sqrt{AVE} > korelasi antar konstruk variabel valid (Ghozali, 2021:68-69)
X ₂	-0.417	0,867			
X ₃	0,041	-0,150	0,970		
Y	0,513	-0.525	0.340	0,799	

Tabel 6 memperlihatkan hasil uji Kriteria *Fornell-Larcker* yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam model yang memadai. Validitas diskriminan yang kuat ini memastikan bahwa konstruk-konstruk tersebut diukur secara eksklusif oleh indikator-indikatornya dan tidak menunjukkan tumpang tindih signifikan dengan konstruk lain dalam model. Dengan demikian, konstruk yang diukur pada penelitian ini valid untuk interpretasi lebih lanjut.

Uji Reliabilitas *Cronbach' Alpha*

Tabel 7. Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Ketentuan
X ₁	0.893	> 0,7 Variabel Reliabel (Ghozali, 2021:71)
X ₂	0.886	
X ₃	0.984	
Y	0.857	

Interpretasi dari tabel 8, yang memuat hasil uji reliabilitas Cronbach's alpha, menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki nilai yang memenuhi standar. Pengujian menegaskan bahwa penggunaan indikator-indikator untuk mengukur setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang dapat diandalkan dalam analisis. Dengan reliabilitas yang memadai, kesimpulan dari analisis yang didasarkan pada konstruk-konstruk ini memiliki tingkat keyakinan yang tinggi, karena konstruk-konstruk tersebut telah terbukti konsisten dalam pengukuran yang dilaksanakan.

Composite Reliability

Tabel 8. Pengujian Composite Reliability

Variabel	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Ketentuan
X ₁	0,927	> 0,7 Variabel Reliabel (Ghozali, 2021:71)
X ₂	0,923	
X ₃	0,987	
Y	0,898	

Hasil uji keandalan melalui *Cronbach's alpha* yang ditampilkan pada Tabel 9 menunjukkan

bahwa seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,7 yang berarti telah memenuhi kriteria keandalan yang diharapkan. Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa setiap parameter dalam pengukuran memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga layak digunakan sebagai dasar dalam proses analisis selanjutnya. Dengan reliabilitas yang memadai, interpretasi hasil analisis berdasarkan konstruk-konstruk ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, karena konstruk-konstruk tersebut telah terbukti konsisten dalam pengukuran yang dilakukan.

Evaluasi Model Struktural

R-Square (R^2)

Tabel 9. Uji R-Square (R^2)

Variabel Terikat	R-square	Ketentuan	Keterangan
Y	0.455	< 0.33 (Model Lemah) $0.33 < R^2 < 0,67$ (Model Sedang) > 0.67 (Model Kuat) (Ghozali, 2021:75-76)	Pengaruh Sedang

Berdasarkan tabel 10 model ini menunjukkan kategori sebagai model yang sedang, karena nilai *R-square* berada di antara 0.33 sampai 0,67. Artinya, variabel independen, secara simultan mampu menjelaskan sekitar 45,5% dari variabilitas variabel dependen (Kinerja Karyawan).

F-Square (f^2)

Tabel 10. F-Square (f^2)

Hubungan	F-Square	Ketentuan	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0.199	0.02 (Pengaruh Kecil),	Pengaruh Sedang
$X_2 \rightarrow Y$	0.164	0.15 (Pengaruh Sedang),	Pengaruh Sedang
$X_3 \rightarrow Y$	0.136	0.35 (Pengaruh Besar) (Ghozali, 2021:76)	Pengaruh Kecil

Data yang ditampilkan di tabel 11 mengindikasikan bahwa konstruk variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Meskipun terdapat nilai yang berada di bawah standar pengaruh sedang, namun nilai tersebut tetap masuk dalam kategori pengaruh kecil, sehingga konstruk-konstruk tersebut dapat diandalkan.

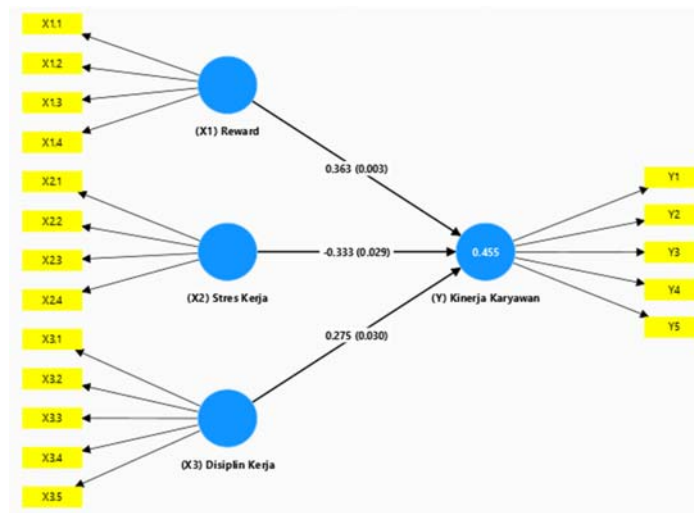
Model Fit

Tabel 11. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Model	Saturated model	Estimated model	Ketentuan	Keterangan
SRMR	0.091	0.091	< 0.09 (Hamdun et al., 2023:38)	Baik

Dari data yang disajikan di tabel 12, nilai SRMR yang terhitung adalah 0,091. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat dianggap baik, karena nilai SRMR berada dalam batasan yang diterima.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil Kerangka Berpikir
 Sumber : Studi Pustaka, 2025

Tabel 12. *Path Analysis/* Pengujian Hipotesis

Hubungan	Original sample	T statistics	P values	Keterangan	Keterangan
X ₁ -> Y	0.363	3.025	0.003	T statistic >1.964; P values <0.05	Berpengaruh Signifikan Positif
X ₂ -> Y	-0.333	2.183	0.029	(Hamdun et al., 2023:45)	Berpengaruh Signifikan Negatif
X ₃ -> Y	0.275	2.171	0.030		Berpengaruh Signifikan Positif

Tabel 13 menyajikan temuan dari analisis jalur (Path Analysis) yang mengungkap bahwa Reward dan Disiplin Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Di sisi lain, Stres Kerja terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin menurun pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi manajemen Bank BSI Cluster Probolinggo, khususnya dalam mempertahankan sistem penghargaan yang efektif, menjaga stabilitas kondisi psikologis pegawai, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi internal guna mengoptimalkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menegaskan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja karyawan di Bank BSI Cluster Probolinggo. Program reward di Bank BSI dirancang untuk

memberikan motivasi kepada karyawan agar terus berkontribusi dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Semakin besar apresiasi yang diterima, semakin kuat pula motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka. Faktor yang memperkuat hubungan ini adalah tingkat kepuasan kerja ketika mendapat penghargaan akan mendorong semangat dalam menyelesaikan tugasnya. BSI memahami bahwa setiap karyawan memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap penghargaan yang mereka terima. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya memberikan reward yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga apresiasi dalam bentuk pujian dan pengakuan dari atasan. Penghargaan semacam ini akan mendorong semangat untuk mencapai target. Hasil penelitian selaras dengan temuan Putra et al. (2024), mengungkapkan “reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kemudian, temuan dari Kholifah & Firdaus (2023), memperkuat bahwa pemberian reward secara efektif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Dengan demikian, sistem penghargaan yang diterapkan dengan baik tidak hanya mendorong pencapaian kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan visinya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data membuktikan minimnya tingkat stres kerja, stres kerja yang minim dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank BSI *Cluster* Probolinggo. Karyawan dapat lebih fokus, berpikir lebih tajam, menjadi lebih produktif tanpa harus merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan. Lebih lanjut, karyawan BSI dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan layanan pelanggan. Pelayanan yang lebih baik akan membuat pelanggan lebih bahagia, yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi dan kepercayaan bank. Rendahnya stres di tempat kerja juga baik untuk kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang tidak mengalami tekanan berlebihan cenderung lebih bahagia, lebih termotivasi untuk bekerja, lebih setia pada perusahaan. Mereka lebih jarang mengalami kelelahan, karena rasa lelah merupakan faktor utama yang menyebabkan produktivitas menurun. Setiap karyawan selalu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang diterima. Disisi lain Bank BSI *Cluster* Probolinggo memberikan fasilitas dan lingkungan yang mendukung. Contoh, program kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan tentang pengelolaan stres, fleksibilitas kerja, dan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan penjualan produk BSI. Kebijakan tersebut yang dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Penelitian Putra et al. (2024), sependapat dengan temuan ini dengan pernyataan “stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Kholifah & Firdaus (2023) juga menemukan bahwa tingginya stres kerja akan menurunkan produktivitas secara signifikan. Hasil yang sama diungkapkan dalam penelitian Dharmayanti et al. (2023) menyimpulkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI *Cluster* Probolinggo. Ditandai dengan karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung tepat waktu, konsisten, dan mematuhi standar kerja. Hal ini menghasilkan peningkatan produktivitas dan layanan pelanggan yang lebih baik. Disiplin kerja yang baik membantu perusahaan membentuk Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi profesionalisme dan akuntabilitas. Karyawan Bank BSI *Cluster* Probolinggo selalu mematuhi

prinsip syariah perbankan, contohnya setiap karyawan diharuskan untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai etika Islam, seperti jujur, adil, dan amanah. Dengan peningkatan disiplin, karyawan akan terdorong menjalankan pekerjaan dengan integritas serta menghindari praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip syariah. Penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat membantu Bank BSI untuk mempertahankan reputasinya sebagai bank syariah yang terpercaya di Indonesia. Penelitian Putra et al. (2024) juga menyatakan bahwa “Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil juga didukung oleh temuan Kholifah & Firdaus (2023) menekankan bahwa peningkatan kinerja karyawan seiring dengan tingginya disiplin kerja. Selain itu, Dharmayanti et al. (2023) serta Yanto & Prasetyo (2024) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Redy & Bustaram (2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Lebih lanjut, Manurung & Siagian (2024) menyatakan bahwa “Disiplin kerja memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor ini berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti bahwa pemberian *reward* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Insentif yang diberikan, baik bersifat material maupun non-material, mampu mendorong motivasi kerja, membangun antusiasme, serta meningkatkan produktivitas individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Di sisi lain, stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat lebih fokus, berpikir lebih tajam, menjadi lebih produktif tanpa harus merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan, rendahnya stres di tempat kerja juga baik untuk kesehatan mental dan fisik karyawan dan berpotensi meningkatkan kualitas hasil kinerja yang dicapai. Adapun kedisiplinan kerja muncul sebagai elemen penting dalam mempertahankan stabilitas dan peningkatan kinerja karyawan yang menjunjung tinggi disiplin cenderung lebih taat pada jadwal, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Ke 1). Zanafa Publishing.
- Bankbsi.co.id. (2023). *Sejarah dan Perkembangan Bank Syariah di Indonesia*. Bankbsi.Co.Id. <https://www.bankbsi.co.id/news-update/edukasi/sejarah-dan-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Charli, C. O., & Adriani, Y. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Abasiat Raya. *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1948>
- Dharmayanti, Y., Suroso, S., & Prasetyo, eryl teguh. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 666–676. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.04>

- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (M. A.Djalil (ed.); Ke 1). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdun, E. K., Permatasari, L., Fandiyanto, R., Wiryaningtyas, D. P., Subaida, I., Nanggala, A. Y. A., & Praja, Y. (2023). *Pedoman Aplikasi Statistik Smart PLS 3.0 (Partial Least Square) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Djanurkoenig (ed.); Pertama). UNPAM Press.
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*, 5(2).
- Kholifah, D., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.11>
- Manurung, E., & Siagian, M. (2024). Performance At PT Alcotraindo Batam Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 141–147.
- Putra, I. P. A. M., Widyani, A. A. D., & Putra, I. D. M. A. P. (2024). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rajawali Asia Bali. *Emas*, 5(6), 63–72.
- Redy, M., & Bustaram, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rudal Emas. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 03(10), pp. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan”* (N. Rismawati (ed.); Pertama, Issue June). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yanto, A., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabanampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 9(2), 165–174.