

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Periode Globalisasi ini, masa dimana akan meningkatnya gaya hidup, kualitas hidup dan kecanggihan teknologi sangatlah melampaui zaman. Masa dimana setiap individu atau orang berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhan hidup, mengikuti pola yang ada, namun hal itu juga harus di dukung oleh kualitas individu nya itu sendiri dan juga kebutuhan akan sumber daya manusia yang baik.

Secara harfia manusia memiliki tujuan hidup untuk dapat menghidupi kehidupannya sendiri maupun kelompok, maka dari itu setiap individu manusianya harus dapat memiliki ekonominya secara aktif maupun pasif, oleh karena itu manusia harus mencari bagaimana mereka dapat memenuhi semua kebutuhannya dari kebutuhan pertumbuhan maupun sekunder bahkan tersier sekali pun.

Pergerakan ekonomi yang terus berjalan secara fluktuatif dan cenderung stagnan, hal itu mendorong pemerintah dan atau pihak swasta secara bersama-sama melalui perusahaan yang bergerak di berbagai sektor ekonomi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang pergerakan ekonomi menuju surplus.

Karyawan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah tombak dalam perusahaan dihal pelaksanaan tujuan maupun keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan harus memiliki strategi dalam memilih karyawan yang dibutuhkan untuk memuluskan tujuan

perusahaan demi karyawan itu sendiri, namun semua itu tidak semudah seperti membalikkan telapak tangan, banyak masalah atau trouble di lapangan maupun di dalam perencanaan, ketika itu harus ada beberapa strategi yang dijalankan.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan, juga sistem kepemimpinan yang baik. Setiap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya. Dilain pihak mereka mengharapkan imbalan tertentu.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang ideal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Insentif adalah hal - hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi kerja yg baik, yang mana sifat sugestinya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

Stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Robbins (2006).

Menurut Edison, Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016).

PT. Tembakau Deli Medica ( PT. TDM ) merupakan Anak Perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara II yang di bentuk sesuai amanat UU No. 44 Tahun 2009 dimana yang mengelola Tiga rumah sakit yaitu RSUD. DR. GL. Tobing Tanjung Morawa, RSUD. Bangkatan Binjai, RSUD. Tanjung Selamat Langkat serta beberapa klinik.

Widiarso adi pamungkas (2020) melakukan penelitian sejenis dengan judul "Pengaruh stress kerja, insentif dan jaminan social terhadap kinerja karyawan pada PT. GOJEK INDONESIA cabang palembang)". Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel stress kerja dan insentif berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang dihadapi berupa kecenderungan ambisius karyawan dalam mendapatkan insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga melupakan Jobdes dari karyawan tersebut. dimana karyawan menjadikan insentif sebagai acuan atau barometer para karyawan sehingga Jobdes atau tanggung jawab para karyawan menjadi dikesampingkan,

Hal itu juga menjadi faktor yang membuat menurunnya kinerja karyawan dikarenakan stress kerja berupa tuntutan dalam mengelola perusahaan dimana PT. Tembakau Deli Medica adalah kantor direksi yang mengelola 3 Rumah sakit dan

beberapa Klinik yang berada di Langkat, Deli Serdang dan Binjai.

Dan stress kerja juga menjadi sumber masalah yang dihadapi karyawan dikarenakan keinginan mereka untuk peningkatan jenjang karir yang lebih baik oleh karena itu karyawan berbondong – bondong untuk memberikan hasil terbaik berupa target dan atau disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan lampiran yang sudah disampaikan di atas, banyaknya kendala yang didapatkan didalam beberapa variabel seperti adanya pengaruh signifikan dan tidak berpengaruh signifikan antara stress kerja, insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

Oleh karna itu berdasarkan penemuan yang tidak konsisten dari penelitian terdahulu dan observasi penulis sendiri, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul penelitian " Pengaruh Insentif dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa pada tahun 2020”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kecenderungan ambisius karyawan dalam mendapatkan insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga melupakan Jobdes dari karyawan tersebut.
2. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan stress kerja berupa tuntutan mengelola perusahaan.
3. Meningkatnya stress kerja karyawan dikarenakan keinginan peningkatan

jenjang karir.

4. Pemberian insentif yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan dapat memicu konflik antar sesama karyawan.
5. Tidak adanya penyelesaian yang diberikan oleh perusahaan terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Ruang lingkup penelitian ini meliputi pengaruh insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa pada tahun 2020.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tembakau Deli Medica tahun 2020.
2. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tembakau Deli Medica tahun 2020.
3. Apakah insentif dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tembakau Deli Medica tahun 2020.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang diinginkan oleh karyawan, sehingga penelitian ini juga menambah literatur untuk penelitian selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan penjelasan secara empiris kepada perusahaan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

##### 2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dan

hingga nantinya hasil dari penelitian ini dapat menjadi patokan atau bahkan mendapatkan pengkajian lebih mendalam dengan cara mengkaji faktor lainnya yang di luar variabel penelitian ini.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1. URAIAN TEORITIS**

#### **2.1.1. DEFINISI INSENTIF**

Pengertian insentif ini merupakan sesuatu hal yang mendorong atau memiliki suatu kecenderungan dalam merangsang kegiatan atau aktivitas, insentif tersebut juga menjadi motif dan juga imbalan yang dibentuk dalam memperbaiki produksi. Andrew E. Sikula (2015)

Pengertian insentif ini ialah suatu bentuk motivasi yang bentuknya itu uang atas dasar kinerja yang tinggi, serta juga menjadi rasa pengakuan dari pihak perusahaan atau organisasi dalam kinerja karyawan serta juga kontribusi di organisasi/perusahaan. Mangkunegara (2017)

Pengertian insentif ini merupakan suatu tambahan balas jasa yang diberi pada pekerja atau karyawan tertentu, yang mana prestasinya tersebut di atas standar. Insentif tersebut juga menjadi alat yang dipakai yakni sebagai pendukung prinsip adil di dalam pemberian kompensasi. Hasibuan (2016)

##### **2.1.1.1. Bentuk – bentuk insentif**

###### **1. Uang**

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan



menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

## 2. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja. Menurut analisis para ahli, situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

## 3. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

### **2.1.1.2. Tujuan pemberian insentif**

Menurut Gorda (2004:156) Pemberian insentif atau upah perangsang

bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

#### **2.1.1.3. Jenis- Jenis Insentif**

Berdasarkan kepada siapa insentif diberikan, maka jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu :

1. Individual Incentive, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing karyawan.
2. Group Incentive, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok.

3. Plant Wide Incentive, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

#### **2.1.1.4. Prinsip Pemberian Insentif**

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak.

#### **2.1.2. Definisi stress kerja**

Pengertian stres menurut Hasibuan adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka

sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2016)

Pengertian stres kerja menurut Handoko adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Handoko (2017)

Pengertian stres kerja menurut Pandji Anoraga adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pandji Anoraga (2015)

#### **2.1.2.1. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2016 : 34), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

#### **2.1.2.2. Dampak dari stres kerja**

Menurut Robbins (2015) dampak dari stress kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013 : 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior :

(1) Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan

kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

(2) Psychology(psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

(3) Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

#### **2.1.2.3. Efek dari stress kerja**

Retyaningyas membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

### **2.1.3. Defenisi kinerja**

1. Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016)
2. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sutrisno (2016)
3. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus

yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Harsuka (2015).

#### **2.1.3.1. Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson (2015) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.



3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

#### **2.1.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **1. Sikap Disiplin**

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing. Pihak perusahaan bisa membuat kebijakan yang mampu mempengaruhi sikap disiplin karyawannya.

##### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi

bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Beberapa yang lain juga ada yang memiliki motivasi kerja untuk meraih jabatan yang tinggi.

### **3. Kompensasi atau Insentif**

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performanya. Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performa kerjanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras.

### **4. Gaya Kepemimpinan**

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat mempengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

### **5. Lingkungan Kerja**

Faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah

lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memerhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan.

## **6. Pelatihan Terhadap Karyawan**

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu. Dalam hal ini, pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung di tempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu mempengaruhi performa karyawan. Caranya, perusahaan harus bisa memastikan bahwa karyawannya mampu memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuannya.

## **7. Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan**

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa?

karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan. Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Seperti dengan menanggapi saran yang diberikan oleh karyawan, atau menghargai kehidupan karyawan dengan cara tidak menghubunginya di hari libur.

## **8. Perkembangan Teknologi**

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik. Terlebih lagi, saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

## **9. Delegasi Tugas**

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang

lebih spesifik dan sesuai dengan keahliannya. Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting. Sederhananya, manajer bisa melakukan dua atau lebih pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan dengan melakukan delegasi tugas yang tepat.

#### **10. Komunikasi dan Hubungan yang Kuat**

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar. Selain itu, karyawan juga akan lebih mudah untuk menyelesaikan masalah yang kerap terjadi di tempat kerjanya secara lebih efektif.

#### **11. Adanya Rantai Komando yang Jelas**

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan. Hal yang sama juga berlaku untuk para staf manajemen. Mereka harus

selalu siap dalam membuat suatu keputusan yang penting untuk perusahaannya, sehingga karyawan yang lainnya juga bisa mendapatkan informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

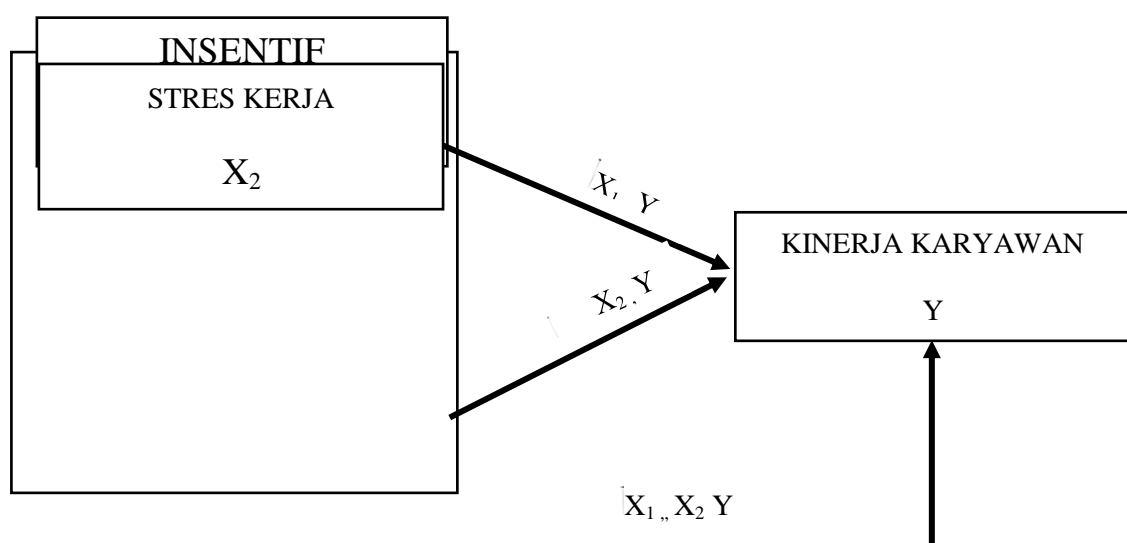
NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Devi Windayani (2021)	Pengaruh Work Family Conflict , Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.	Work Family Berpengaruh Negatif Dengan Kinerja Karywan, Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Insentif Berpanguruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Widiarso Adi Pamungkas (2020)	Pengaruh Stress Kerja, Insentif Dan Jaminan Social Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GOJEK INDONESIA Cabang Palembang	Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Penelitian Ini Menyimpulkan Bahwa Variabel Stress Kerja Dan Insentif Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan
3	Reza Mei Setiawan (2021)	Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)	Secara Bersama – Sama Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Yang Paling Dominan Pengaruhnya Adalah Insentif.
4	Siti Krisnawati1,	Stres Kerja Dan Konflik	Ditemukan Bahwa Kedua Variabel

	Yuyun Tri Lestari (2018)	Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki Efek Negative Dan Signifikan Terhadap Kinerja.
5	Aidil Amin Effendy&Juwita Ramadani Fitria (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)	Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Secara Simultan Memiliki Pengaruh Sebesar 47,7% Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Sisanya Sebesar 52,3%, Dipengaruhi Oleh Faktor Lain Yang Tidak Diteliti Pada Penelitian Ini.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah cara untuk melihat hubungan antara variabel dengan penelitian variabel alat penguji. Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka konseptual ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan variabel dalam proses analisisnya.

Adapun gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada:



|

## Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

### Keterangan :

$X_1, Y$	: Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
$X_2, Y$	: Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
$X_1, X_2, Y$	: Pengaruh insentif, stress kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis bertujuan untuk dapat mengetahui apakah pengaruh dari variable X dengan variable Y berpengaruh atau tidak sehingga hipotesis menjadi dasar alasan untuk melanjutkan penelitian ini.

Diperumuskan oleh Hipotesis dari pengaruh insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjawab sementara apakah masalah yang diteliti masih bersifat praduga karena masih diperlukan dibuktikan kebenarannya.

Dari rumusan masalah yang telah di sampaikan di atas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan Yang Ada Di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

$H_1$  : Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan Yang Ada Di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

$H_0$  : Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan



Yang Ada Di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

$H_1$  : Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan Yang Ada Di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

$H_0$  : Insentif dan Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan Yang Ada Di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

$H_1$  : Insentif dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan Yang Ada Di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.