

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen organisasi yang berfungsi untuk melakukan aktivitas organisasi, sedangkan pihak eksternal merupakan pihak di luar organisasi.

Salah satu faktor internal organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Peran fungsi sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan organisasi. Hal tersebut karena kinerja pegawai memiliki akal, bakat, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas, dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi lembaga pemerintah/organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pemerintah atau organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Untuk itu sumber daya manusia di organisasi harusnya dikendalikan dengan cara yang profesional agar terbentuk kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan serta harapan organisasi, dan organisasi juga menginginkan semua pegawainya mampu bekerja dengan benar dan memiliki kompetensi kerja yang besar, agar apa yang menjadi keinginan organisasi secara keseluruhan akan lebih cepat terwujud.

Menurut Farida (2015:1), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau sumber daya manusia atau tenaga kerjaan untuk mempelajari mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan kesenangan bagi semua pihak.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan di dalam perusahaan (Torang, 2013:74). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sebagai kunci keberhasilan perusahaan/organisasi dan merupakan kekayaan yang harus dipelihara, dihargai, dan dikembangkan

agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mewujudkan perusahaan yang bernilai tinggi.

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam perusahaan menyangkut kesiapan, dan profesionalisme, suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment dan seleksi yang tepat.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang fertilizer zpt dan biofungisida yang kesemuanya adalah produk organik. PT. Jasindo Kreasi Mandiri medan ini sudah lama terbentuk di Jakarta, dan pada tahun 2017 PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan berpindah dan mengembangkan usahanya di kota Medan. Perusahaan yang sedang berkembang tentunya memiliki karyawan disetiap bidangnya, yang mana setiap karyawan memiliki kinerja pekerjaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan yang sedang berkembang tentunya memiliki kendala-kendala yang belum terselesaikan terutama masalah kinerja karyawan. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah insentif. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya insentif yang mereka terima secara tidak langsung merupakan

penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan insentif yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan ini. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka tujuan dari PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan akan lebih maksimal.

Peneliti melakukan prariset terhadap karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan melalui wawancara yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel yang akan di teliti, Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT Jasindo Kreasi Mandiri Medan mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Fenomena-fenomena tentang rendahnya kinerja pegawai pada perusahaan ini berdasarkan pengamatan peneliti.

Karyawan pada perusahaan ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut stress kerja dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata rata dari pegawai merasa insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Indikasi ini dapat dikatakan bahwa harapan atau tuntutan pegawai dalam pencapaian kerja yang baik belum dapat terwujud sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal sebagaimana tersebut dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan. motivasi kerja memperhatikan segala aspek atau faktor yang dapat mempengaruhinya. banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi kerja, perilaku, sikap, imbalan / insentif, iklim / budaya organisasi, diklat, pekerjaan yang menarik, keamanan, komitmen kerja dan perlindungan dan lain-lain.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya Pemberian Insentif yang tidak sesuai dapat memicu konflik antara karyawan dengan perusahaan maupun antar karyawan yang berdampak pada Kinerja karyawan itu sendiri karena banyaknya tugas yang dibebankan oleh pihak manajemen akan menambah tekanan kerja pada karyawan

dan pada kondisi stres, karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan pekerjaannya

Perlu diperhatikan bahwa secara umum stress sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut Robbins (2016:24) stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Suprihanto dkk (2013:1) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stress yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stress tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, Dkk (2018), Tri Wartono (2017), Helpiani (2020), Dodi Effendi (2021), Nur Ita Ariansy, Dkk(2022), Tri Indra Pamungkas (2022).

Berdasarkan uraian di atas penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Sress Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Pemberian Insentif yang tidak sesuai dapat memicu konflik antara karyawan dengan perusahaan maupun antar karyawan yang berdampak pada Kinerja karyawan itu sendiri.

- b. Banyaknya tugas yang dibebankan oleh pihak manajemen akan menambah tekanan kerja pada karyawan.
- c. Pada kondisi stres, karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan pekerjaannya

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan

1.3.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan
- b. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan
- c. Apakah stres kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan.

1.4. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan

- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Instansi Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenaga kerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.
- b. Bagi penulis Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, sehingga diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang (Sunarcaya, 2008). Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seharusnya kinerja karyawan diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Kinerja Karyawan Handoko (2011: 135) menyatakan kinerja (performance) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Menurut Sari (2014) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sarigih (2008), meliputi: motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat stres, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-prilaku lainnya.

Antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100) yaitu sebagai berikut:

1. Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership faktor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System faktor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. Contextual/situational faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Munurut Wirawan (2009:6-8) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. faktor-faktor tersebut adalah (1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. (2) faktor internal lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai membutuhkan dorongan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai dan sebaliknya , jika kompensasi dan iklim organisasi buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya adalah strategi organisasi, dukungan sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan , serta sistem manajemen dan kompensasi. (3) faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian dan situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Misalnya, kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama serta kompotitor.

c. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai dan Basri yaitu: (1) untuk menjadikan komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan, (2) untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan loyalitas, (3) untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya, (4) untuk meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, tujuan kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektifitas.
8. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
9. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.

10. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

d. Manfaat Kinerja.

Apabila dilaksanakan dengan baik kinerja akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi perusahaan atau karyawan, yang antara lain berupa:

1. Tercapainya tujuan perusahaan yang dari waktu ke waktu semakin meluas sebagai akibat berkembang dan meningkatnya kualitas tujuan individu.
2. Tersedianya informasi sebagai dasar pengambilan keputusan yang menyangkut karyawan, seperti promosi dan kenaikan gaji. Walaupun berfungsi sebagai alat bantu dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut promosi dan remunerasi, tetapi perhatian yang terlalu berlebihan akan mendorong terjadinya penurunan dalam tingkat akurasi dan validitas penilaian.
3. Makin meningkat kualitas SDM, karena melalui kinerja kelebihan dan kekurangan tiap karyawan dapat diidentifikasi secara obyektif dan jelas sehingga program pengembangan bagi individu yang bersangkutan dapat disusun dan dilaksanakan secara tepat.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas kerja Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sbelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- b. Kuantitas kerja Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
- d. Sikap kooperatif Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain. Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa mmotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

2.1.2 Pengaruh Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan persepsi responden tentang tekanan yang dirasakannya dalam kerja pada fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi dan berpikir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Banyaknya tuntutan dalam pekerjaan bisa menjadikan karyawan mengalami stres yang berlebihan. Indikator stres kerja yang digunakan diambil dari indikator work stress menurut Robbins (2015) meliputi; (1) Tuntutan tugas. (2) Tuntutan peran. (3) Tuntutan antar pribadi. (5) Struktur organisasi. artinya hasil angka variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan berkorelasi rendah dan terbalik. Rendah dan terbalik artinya kalau nilai stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan kalau nilai stres kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.

Setiap karyawan yang ada di Kantor Jasindo Kreasi Mandiri pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan teori dari Suprihanto dkk (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut, bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja

karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Menurut Robbins (2006) adalah reaksi adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (1987 : 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat adanya tekanan (stressor) ditempat kerja, stressor tersebut yaitu : a. Stress Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor b. Stress Individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. c. Stress Kelompok berupa hubungan yang buruk

dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan. d. Stress Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

c. Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal. Menurut Tewel, et al., (2017:145), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:

- a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- b. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
- c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan (pressure).
- d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negatif stres kerja, adalah:

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
- b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

d. Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut Leung et al terdapat enam indikator yaitu :

- a. Perilaku pribadi

Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri dalam organisasi atau instansi tempat ia bekerja.

- b. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan yang berasal dari luar organisasi

c. Konflik peran

Konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau suatu jabatan dan segala konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan

d. Lingkungan buruk

Lingkungan buruk merupakan keadaan dimana sekitar organisasi terutama didalam ruang kerja yang kurang menyenangkan

e. Beban kerja

Beban kerja merupakan keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

f. Situasi rumah dan pekerjaan

Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan dirumah tangga atau keluarga dengan keadaan yang ada diperusahaan.

2.1.3 Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan yang diberikan oleh lembaga dengan tujuannya dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Hasibuan (2007:117) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar.

Menurut Nitisemito, insentif adalah penghasil tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Widodo (2014:161) insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja dan kinerjanya yang berhasil

b. Jenis-jenis Insentif

Jenis menurut CHR. Jimmy L. Gaol. (2014):

- a. Insentif Finansial: Berbentuk bonus, komisi yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar, pembayaran yang ditangguhkan.

- b. **Insentif Non-Finansial:** Insentif bukan uang yang tersedia, misalnya hiburan, pendidikan, latihan, pujian, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. **Insentif Sosial:** Lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja.

c. Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif bisa dilatarbelakangi berbagai tujuan. Tujuan insentif menurut Pangabean (2002:93) adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Sedangkan menurut T. Hani Handoko, tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar. Tak hanya bagi karyawan, efektivitas pemberian insentif juga bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan di mana karyawan yang termotivasi bisa meningkatkan produktivitas dari pekerjaannya.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan:

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b. Bekerja lebih disiplin
- c. Bekerja lebih kreatif.

2. Bagi karyawan.

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan dapat mendapat keuntungan:

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

d. Bentuk-bentuk Insentif.

Sistem insentif dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan dan pekerja, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerja-pekerja profesional, manajerial dan eksekutif. Berikut ini adalah beberapa bentuk insentif antara lain yaitu:

1. Piecework (upah potong) adalah sistem insentif yang memberi imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan.
2. Production bonus (bonus produksi) adalah insentif yang dibayarkan kepada pekerja yang melebihi sasaran keluaran (output) yang ditetapkan.
3. Commission (komisi) adalah insentif dalam bentuk komisi diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual.

4. Maturity Curve. Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk mengakomodasikan para pekerja yang memiliki kinerja tinggi dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
5. Merit Raise adalah kenaikan gaji/ upah yang diberikan sesudah penilaian kinerja.
6. Nonmonetary Incentives. Insentif biasanya berarti uang, tetapi insentif bagi kinerja bisa juga diberikan dalam bentuk lain.
7. Executives Incentives. Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock options (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu, di masa yang akan datang, dalam periode waktu yang ditentukan), stock appreciation (pemberian uang tunai kepada karyawan yang didasarkan atas peningkatan nilai saham).

e. Penggolongan Pemberian Insentif.

Menurut Harsono, proses pemberian insentif dapat dibagi menjadi 2, yaitu: 1) Proses pemberian insentif berdasarkan kelompok. Pembayaran insentif kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. 2) Proses pemberian insentif berdasarkan individu. Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-output (misalnya menggunakan satuan potong) dan upah per waktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung.

Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan

Menurut Oangbean, pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

f. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2013), Indikator-indikator insentif, yaitu :

1. Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya

sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan, cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti

insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan Keadilan, dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan, adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum dilakukannya penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas sebagian atau seluruh variabel yang digunakan, dan dijadikan acuan serta dasar bagi penelitian. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas 2018, dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih Nilai 0,025 ; 10 kemudian didapat nilai t tabel 2,042. Karena nilai t hitung sebesar - 2,321 > t tabel 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono 2017, dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Helpiani 2020, dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Finansia Multi Finance Cabang Parepare. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk variabel insentif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kinerja karyawan. Antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukkan nilai keeratan dalam korelasi yaitu *partial correlation* pada variabel insentif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan sangat kuat

Penelitian yang dilakukan oleh Dodi Effendi 2021, dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance (Cabang

Pekanbaru). Hasil penelitian menyatakan bahwa Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia 2022, dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). Hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil Uji R2 menunjukkan bahwa variabel pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan kinerja kearyawan sebesar 98,6% pada persamaan 1 dan 85,5% pada persamaan 2 dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Indra Pamungkas, Fikri Nopal Idriszal, Fauzi Yazid Chairul 2022, dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan . Hasil penelitian menyatakan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung } 44.827 > \text{ nilai } f \text{ tabel } 3,08$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Pemberian Insentif (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Signifikan.

Tabel 2.2

NO	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan
1.	-Rachel Natalya Massie -William A.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor	Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap

	Areros -Wehelmina Rumawas (2018)	Pengelola It Center Manado.	variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih Nilai 0,025 ; 10 kemudian didapat nilai t tabel 2,042. Karena nilai t hitung sebesar - 2,321 > t tabel 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Helpiani (2020)	Pengaruh Insetif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Finansia Multi Finance Cabang Parepare	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel insetif (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Insetif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insetif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan 0,011 < 0,05 dengan demikian Ho diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insetif dan kinerja karyawan. Antara insetif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukan nilai keeratan dalam korelasi yaitu parsen

			correlation pada variabel insentif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan sangat kuat
4.	Dodi Effendi (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance (Cabang Pekanbaru)	Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru.
5.	-Nur Ita Ariansy - Marlina Kurnia (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)	Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Hasil Uji R2 menunjukkan bahwa variabel pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan kinerja karyawan sebesar 98,6% pada persamaan 1 dan 85,5% pada persamaan 2 dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
6.	-Tri Indra Pamungkas -Fikri Nopal Idriszal -Fauzi Yazid Chairul (2022)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan	Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $44.827 >$ nilai f tabel 3,08. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Pemberian Insentif (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Signifikan

Sumber : Rachel Natalya Massie, Dkk (2018), Tri Wartono (2017), Helpiani (2020), Dodi Effendi (2021), Nur Ita Ariansy, Dkk(2022), Tri Indra Pamungkas (2022).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual didefinisikan sebagai hasil dari suatu pemikiran yang bersifat teoritis dalam memperkirakan kemungkinan-kemungkinan yang akan dicapai dalam suatu penelitian

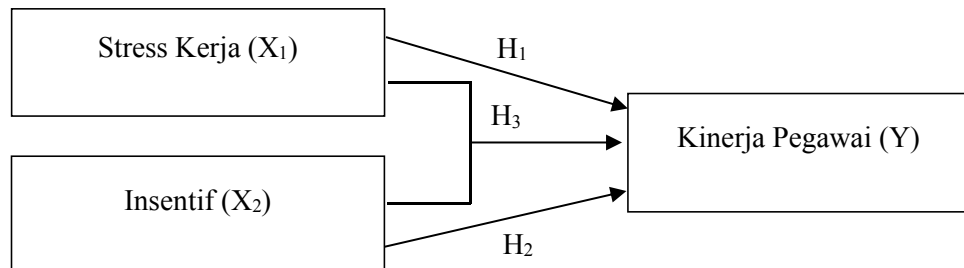
Stres merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Menurut Sondang P siagian (2014:300) mengemukakan stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan 63 pekerjaan maupun diluarnya. Lain halnya menurut Robbins (2008:368) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di presepsikan sebagai tidak pasti atau penting.

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan. Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018).

Kinerja menurut Hasibuan dalam Meidiana (2015) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta

waktu. Oleh karena itu indikator kinerja sangat penting dalam menilai seorang karyawan yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan

X_1 = Stress Kerja

X_2 = Insentif

Y = Kinerja pegawai

H_1 = Hipotesis pengaruh Stress kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_2 = Hipotesis pengaruh Insentif (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_3 = Hipotesis pengaruh Stress kerja (X_1) dan Insentif (X_2)

terhadap kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan untuk melihat hubungan antar setiap variabel yaitu stres kerja (X_1), insentif (X_2), dan kinerja karyawan (Y) yang akan diteliti

pada penelitian ini. Maka dari itu, adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : stres kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap
kinerja karyawan