



ANALISIS HUBUNGAN STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI MANDA

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SARI MANDA

Kemal Fauzan

kemasngal302@gmail.com

Christina Natalia Sihombing

natalina.christina25@gmail.com

Poerwaningsih Soekarno

pur_transport@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Kemal Fauzan, Analysis of the Relationship between Work Stress and Incentives on Employee Performance at PT Sari Manda.

This study investigates the dynamics of Job Stress and Incentive schemes in relation to Employee Performance at PT Sari Manda. Theoretically, Job Stress is identified as a psychological constraint that distorts work effectiveness, whereas Incentives are positioned as a catalyst to escalate productivity. Adopting a quantitative methodology, data were gathered from 50 participants via questionnaires and subsequently analyzed using SPSS version 26. Empirical findings reveal that Job Stress partially maintains a very strong correlation with Employee Performance, as evidenced by a Spearman Rank correlation value of 0.980 (sig. 0.00). Furthermore, the Incentive variable demonstrates a significant linear relationship with staff performance, yielding a correlation coefficient of 0.976. Simultaneously, the integration of both independent variables through the Pearson Product Moment test resulted in a multiple correlation value of 0.9301. These results confirm that appropriate management of workplace pressure combined with supplementary compensation serves as a primary determinant in optimizing Employee Performance at PT Sari Manda.

Keywords: *Job Stress, Incentives, Employee Performance, Correlation Analysis.*

1. PENDAHULUAN

Efektivitas operasional sebuah lembaga sangat ditentukan oleh sejauh mana karyawannya menjalankan tanggung jawab mereka. Kinerja yang buruk menjadi ancaman serius bagi kelangsungan organisasi, sementara kinerja yang unggul merupakan kunci dalam meraih target kolektif (Dolly et al., 2024). Menyadari pentingnya hal tersebut, pemahaman mendalam mengenai manajemen performa menjadi urgensi bagi para pimpinan untuk memastikan bahwa strategi pengembangan bakat selaras dengan kebutuhan pertumbuhan perusahaan.

Kondisi stres dalam dunia kerja sering kali dipicu oleh adanya kesenjangan antara tuntutan profesi dan kemampuan riil yang dimiliki pekerja. Sejalan dengan pemikiran Saleh et al., (2020) gangguan pada perilaku karyawan terjadi akibat reaksi terhadap tekanan di lingkungan kantor. Ketidakseimbangan antara kebutuhan organisasi dengan apa yang bisa diberikan oleh karyawan inilah yang pada akhirnya memicu stres, sehingga menghambat mereka untuk berkontribusi secara maksimal dan efektif.

Pimpinan perusahaan menggunakan evaluasi kinerja sebagai instrumen objektif untuk mengukur efektivitas organisasi sekaligus dasar pemberian upah berbasis prestasi. Fokus utama dari skema insentif adalah untuk mengoptimalkan output kerja karyawan. Ketika seorang staf berhasil mencapai atau melewati target yang telah ditentukan, pemberian bonus atau insentif menjadi bentuk apresiasi yang mampu meningkatkan semangat kerja. Hal ini bertujuan agar setiap anggota tim terus terdorong untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan.

PT. Sari Manda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan mesin kapal, PT. Sari Manda telah membangun reputasi untuk konsisten memberikan layanan perbaikan dan pemeliharaan berkualitas di seluruh Indonesia. PT Sari Manda telah mengkhususkan diri dalam layanan boiler dan pemulihan panas serta perbaikan dan pemeliharaan mesin kapal.

Secara esensial, performa kerja merupakan refleksi dari bagaimana seorang karyawan merespons tugas-tugasnya melalui tindakan nyata.

Perusahaan biasanya mengevaluasi keberhasilan kinerja ini dengan menitikberatkan pada ketepatan durasi penyelesaian tugas (manajemen waktu) serta kontribusi aktif karyawan dalam kerja sama kelompok. Karyawan yang harus menjaga kestabilan dalam berfikir, dan kondisinya masing-masing, karena jika karyawan mengalami stress dalam pekerjaan biasanya akan membuat pekerjaan menjadi terhambat dan terjadinya stress kerja juga biasanya disebabkan oleh beban kerja yang tinggi namun kurangnya perusahaan dalam memberikan insentif, sehingga karyawan mendapatkan tekanan dan dapat mengakibatkan stress dalam bekerja, membuat penilaian kinerja menjadi buruk. Berdasarkan wawancara dibagian produksi PT. Sari Manda terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada tahun 2022-2024.

Tabel 1 1 Penilaian kinerja karyawan tahun 2022-2024

Indikator Kinerja	HASIL KERJA			Target
	2022	2023	2024	
Kuantitas	80	80	75	90
Kualitas	69	65	63	80
Inisiatif	61	63	60	80

Sumber: PT. Sari Manda

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2022 penilaian hasil kerja dengan nilai kuantitas berada di angka 80, tahun 2023 tetap stabil diangka 80 dan tahun 2024 mengalami penurunan di angka 75. Untuk penilaian kerja dengan nilai kualitas pada tahun 2022 berada di angka 69, lalu pada tahun 2023 menurun di angka 65 dan ditahun 2024 mengalami penurunan di angka 63. Selanjutnya hasil kerja dengan penilaian inisiatif pada tahun 2022 berada di angka 61, lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan di angka 63 dan pada tahun 2024 terjadi penurunan di angka 60.

Secara keseluruhan data ini menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PT .Sari Manda dimana hasil kerja tidak memenuhi standar target dari perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Salah satu penyebab kinerja karyawan tidak optimal ini terjadi karena karyawan di PT Sari Manda mengalami stress kerja dimana perusahaan terlalu

banyak menuntut dalam pencapaian target dengan tenggang waktu yang terlalu cepat untuk perbaikan mesin kapal sehingga hal ini mengakibatkan karyawan merasa memiliki tekanan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang tidak sesuai standar waktu bekerja hal ini berisiko mengganggu stabilitas emosional staf saat menjalankan tugasnya.

Selain itu kinerja kurang optimal juga disebabkan karena perusahaan kurang memperhatikan dalam hal pemberian insentif dalam hal pemberian promosi/kenaikan jabatan, tidak mendapatkan fasilitas yang seharusnya dan tidak mendapatkan bonus jika karyawan sudah bekerja dengan baik dan melebihi standar waktu bekerja, tidak mendapatkan apresiasi berupa sertifikat untuk mengapresiasi kinerjanya.

Tekanan kerja dan berkurangnya akuntabilitas profesional sering kali berakar dari pemberian imbalan yang tidak sepadan dengan usaha karyawan. Ketidakadilan dari sisi perusahaan ini menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif bagi individu. Oleh sebab itu, fokus terhadap pemberian insentif harus menjadi prioritas utama organisasi. Dengan sistem penghargaan yang relevan, perusahaan dapat mendorong tercapainya kualitas kerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Manda”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Behaviour Constraints Theory

Berdasarkan konsep Behaviour Constraints, batasan-batasan lingkungan sering kali menghambat pencapaian tujuan seseorang. Hambatan ini tidak hanya bersifat fisik atau aktual, tetapi juga bisa berupa rasa tertekan atau perasaan bahwa ruang gerak seseorang sedang dibatasi, yang pada akhirnya memicu ketidaknyamanan bagi individu tersebut.

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan Teori Hambatan Perilaku (Behaviour Constraints Theory). Menurut Averill, (1973) bahwa ada tipe kontrol lingkungan yang mengarahkan karyawan terhadap perilaku-perilaku yang

didalam lingkungan pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap karyawan bisa kehilangan kendali atas situasi ketika disebuah organisasinya membuat mereka merasa tertekan dan ini terjadi biasanya ketika karyawan sudah mengalami stress karna tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan mereka dan kurangnya insentif untuk pekerjaan yang sudah berhasil mereka capai sehingga hasil pekerjaan setiap karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam teori ini Stress kerja dan insentif memiliki peran penting dalam mengontrol perasaan dan cara berperilaku.

Menurut Gifford (1987) Dalam teori ini, perolehan otonomi melalui privasi menjadi kunci utama bagi seseorang untuk memiliki kebebasan berperilaku. Hambatan yang ada tidak selalu berbentuk fisik, tetapi bisa juga berupa interpretasi pikiran yang menganggap adanya batasan. Rasa tidak tenang muncul saat individu terjebak dalam kondisi yang dirasa menghalangi ruang geraknya. Untuk mengatasi hal tersebut, mereka cenderung mengambil langkah preventif terhadap faktor-faktor pembatas guna menegaskan kembali kendali atas tindakan mereka sendiri.

Pada teori ini menjelaskan upaya mencapai cara karyawan agar dapat berperilaku dengan baik dalam menjalankan tugasnya dan dapat mengontrol perasaan ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai harapan untuk mendapatkan insentif jika mereka sudah bertanggung jawab dengan baik karna ketika seseorang merasakan kehilangan kendali atas situasi dalam pekerjaannya maka itu adalah awal yang menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja sehingga membuat karyawan mengalami stress dalam bekerja karna banyaknya tuntutan serta tidak adanya apresiasi dari perusahaan.

2.2 Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian

1. Stress Kerja dan Behaviour Constraints Theory

Stress kerja terjadi ketika karyawan merasa memiliki rasa ketidaknyamanan atas ruang lingkup pekerjaan dan situasi ini juga terjadi karena adanya hambatan lingkungan yang membatasi perilakunya yang menimbulkan reaksi psikologis seperti upaya untuk mendapatkan kembali kontrol atau ketidakberdayaan saat bekerja yang dapat memicu perubahan

pada sisi psikologis, cara bernalar, serta kesejahteraan individu di tempat kerja. Berdasarkan premis teori ini, hal tersebut didefinisikan sebagai bagian dari perilaku nyata yang ditampilkan oleh para pekerja terhadap pengaruh lingkungan karena karyawan yang merasa kurang memiliki kesejahteraan dalam lingkungannya sehingga hal ini dapat membuat sebuah organisasi tidak bisa mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif dengan Behaviour Constraints Theory

Insentif diartikan sebagai stimulan yang diberikan kepada staf untuk mengoptimalkan performa melalui peningkatan efisiensi kerja. Dalam kerangka teori hambatan perilaku, pemberian imbalan prestasi sangat menentukan pola tingkah laku karyawan yang berujung pada capaian kinerja. Motivasi yang terbangun melalui perilaku positif di tempat kerja tidak hanya menciptakan fleksibilitas, tetapi juga menjadikan insentif sebagai tolok ukur profesionalisme. Ketika sebuah lembaga menerapkan sistem yang sehat, hal tersebut secara otomatis akan menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih efektif demi mencapai target kolektif.

3. Kinerja dan Behaviour Constraints Theory

Jika kebijakan organisasi terlalu birokratis, maka kinerja individu atau tim akan terhambat oleh prosedur yang rumit, sehingga sumber daya yang tersedia menjadi tidak tercukupi, maka kinerja individu atau tim tidak akan optimal. Hambatan perilaku karyawan dapat mempengaruhi sikap dan tindakan karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan dibatasi dalam bertindak maka hal ini dapat menghambat ekspresi dan inisiatif mereka. Dalam teori Behaviour Constraints Theory ini berpengaruh terhadap perilaku karyawan ditempat kerja karna jika setiap karyawan harus memiliki kontribusi yang baik serta saling mendukung satu sama lain maka tujuan organisasi juga akan tercapai.

2.3 Kinerja Karyawan

Adhari (2020) menjelaskan bahwa performa pegawai merupakan output dari aktivitas atau fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Hasil

tersebut merefleksikan standar mutu sekaligus volume pekerjaan yang telah diselesaikan oleh individu. Dalam pandangan ini, keberhasilan seorang karyawan diukur dari sejauh mana tugas-tugas spesifik mampu diproduksi secara konsisten selama periode operasional berlangsung.

Sementara itu, Rivai (2020) memandang kinerja sebagai capaian kerja staf dalam periode yang ditetapkan dengan membandingkannya terhadap parameter yang ada. Parameter tersebut mencakup target, kriteria, atau kesepakatan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan sebuah pencapaian yang dievaluasi berdasarkan sasaran kolektif yang telah disetujui bersama.

Lebih lanjut, Afandi (2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah manifestasi tindakan nyata individu yang menjadi bukti prestasi kerja, selaras dengan peran yang diembannya dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2022) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam menuntaskan kewajibannya. Hal ini sangat bergantung pada bagaimana individu tersebut mengelola delegasi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari proses kerja yang memenuhi standar mutu serta jumlah tertentu. Capaian ini merupakan bentuk pemenuhan tanggung jawab pegawai yang dilaksanakan secara profesional. Selain itu, seluruh hasil kerja tersebut harus terukur sesuai dengan rentang waktu serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut pandangan Busro (2020) terdapat beberapa determinan yang memengaruhi performa kerja pegawai, antara lain:

1. Kapasitas Intelektual

Potensi kognitif individu dalam menerapkan pola pikir logis serta kritis guna mengurai masalah kompleks, memahami konsep abstrak, dan

mengasimilasi informasi baru secara cepat.

2. Kedisiplinan Profesional

Konsistensi sikap dan habituasi karyawan dalam menyelesaikan kewajiban secara terorganisir serta patuh pada regulasi internal yang berlaku di perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Respon emosional positif seorang staf terhadap realitas pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan iklim kantor, interaksi sosial dengan sejawat, maupun apresiasi yang didapatkan.

4. Motivasi Kerja

Stimulasi internal yang memicu semangat dan dedikasi tinggi bagi seorang individu untuk mengejar target organisasi dengan komitmen penuh.

5. Pola Kepemimpinan

Pendekatan atau metode khusus yang diterapkan atasan dalam membimbing serta mengkoordinasi anggota tim demi meraih visi kolektif.

6. Atmosfer Lingkungan Kerja

Segenap kondisi fisik maupun non-fisik yang melingkupi area kerja dan berdampak pada kenyamanan pegawai saat bertugas.

7. Sistem Kompensasi

Seluruh bentuk apresiasi, baik finansial maupun non-finansial, yang didistribusikan perusahaan sebagai timbal balik atas produktivitas dan jasa yang diberikan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2021) untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Mutu Hasil Kerja (Kualitas)

Orientasi dan upaya karyawan dalam mengoptimalkan standar output demi tercapainya target organisasi serta mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

2. Volume Produksi (Kuantitas)

Cakupan durasi kerja harian yang terukur melalui kecepatan individu dalam menyelesaikan tugas. Dimensi ini merepresentasikan produktivitas serta totalitas beban kerja yang berhasil dituntaskan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. Akuntabilitas Tugas (Tanggung Jawab)

Tingkat kesadaran moral seorang staf dalam memenuhi kewajiban profesional yang dimandatkan oleh instansi. Komitmen terhadap tanggung jawab ini menjadi pilar krusial yang berdampak langsung pada efektivitas dan performa organisasi secara menyeluruh.

2.4 Stres Kerja

Mangkunegara (2020) mengonsepan stres kerja sebagai sensasi tekanan yang dirasakan staf saat mengelola beban profesionalnya. Tekanan yang melampaui batas ambang normal berisiko mendistorsi adaptasi individu terhadap ekosistem kerjanya, yang kemudian memicu manifestasi simtomatis yang menghambat produktivitas. Sementara itu, Robbins & Judge (2022) memandang fenomena ini sebagai sebuah kondisi di mana pegawai diperhadapkan pada ambiguitas antara peluang dan ekspektasi, yang secara dikotomis dapat memacu pengembangan diri atau justru melumpuhkan kapasitas kognitif.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Gaol (2020) mendefinisikannya sebagai bentuk ketegangan yang mengganggu ekuilibrium jasmani maupun rohani, sehingga berdampak pada aspek afektif, pola pikir, serta stabilitas personal. Handoko (2017) turut menegaskan bahwa stres merupakan situasi penuh tekanan yang memiliki implikasi langsung terhadap gejolak emosional dan kejernihan intelektual seseorang. Mengenai sumber pemicunya, Robbins (2019) mengklasifikasikan determinan stres ke dalam tiga dimensi utama, yaitu aspek lingkungan makro, dinamika organisasional, serta variabel personal.

Berdasarkan sintesis dari berbagai perspektif di atas, dapat dirumuskan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi desakan psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas

dengan kapasitas individu. Situasi ini berpotensi mendegradasi aspek emosional dan fisik pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas mereka dalam mengemban tanggung jawab profesional di perusahaan.

Menurut Robbins (2021) adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja antara lain:

1. Dimensi Individual

- a. Problematika Domestik: Hubungan interpersonal dalam lingkup keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi psikis seseorang. Beban emosional yang bersumber dari isu kekeluargaan sering kali terbawa ke dalam lingkungan profesional.
- b. Kendala Finansial: Ketidakmampuan dalam mengelola tata kelola keuangan pribadi dapat memicu kecemasan yang mendalam. Tekanan ekonomi ini berpotensi mendistorsi fokus dan konsentrasi karyawan saat menjalankan tugasnya.
- c. Disposisi Kepribadian: Karakteristik internal atau sifat bawaan seseorang sangat menentukan bagaimana mereka merespons tekanan. Sering kali, indikasi stres yang muncul di kantor sebenarnya merupakan manifestasi dari kecenderungan psikologis yang sudah ada di dalam diri individu tersebut.

2. Dimensi Organisasional

- a. Ekspektasi Peran: Tekanan ini muncul akibat beban tugas dan tanggung jawab spesifik yang diamanatkan organisasi kepada individu. Ketidakjelasan atau beratnya tuntutan posisi tersebut dapat menjadi sumber depresi kerja.
- b. Dinamika Interpersonal: Ketegangan yang tercipta akibat interaksi dengan rekan sejawat atau minimnya dukungan sosial di tempat kerja. Hubungan yang tidak harmonis antar-anggota tim dapat menjadi pemicu stres yang kuat, khususnya bagi staf yang mengutamakan nilai sosial.
- c. Konfigurasi Organisasi: Kebijakan struktural yang mencakup birokrasi, ketatnya standarisasi aturan, serta sistem pengambilan

keputusan yang tersentralisasi dapat menciptakan iklim kerja yang kaku dan penuh tekanan.

Menurut Parker & Decotiis (1983) ada 4 indikator stress kerja yaitu:

1. Desakan Temporal (Tekanan Waktu)

Keadaan di mana seorang staf dituntut oleh organisasi untuk menuntaskan seluruh tanggung jawabnya sesuai dengan tenggat yang telah diinstruksikan.

2. Kecemasan Antisipatif (Kegelisahan)

Kondisi emosional yang melibatkan perpaduan antara rasa khawatir dan ketakutan terhadap proyeksi masa depan tanpa adanya pemicu ancaman yang bersifat spesifik.

3. Beban Kerja Yang Berlebihan

Seseorang merasa kelelahan atau stres karena terlalu banyak tugas, tekanan waktu yang tinggi, atau stres karena terlalu banyak tugas, tekanan waktu yang tinggi, dan ekspektasi yang tidak realistis dari pekerjaan. anda tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan

4. Pengembangan Karir

Proses dimana individu secara aktif berusaha meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.

2.5 Insentif

Ratnasari & Mahmud (2020) mengonsepan insentif sebagai stimulasi bagi staf guna memacu antusiasme kerja melalui pemberian apresiasi tambahan yang bersifat eksternal dari komponen upah pokok maupun gaji reguler. Dalam pandangan lain, Iskandar & Pandoyo (2020) melihat skema insentif sebagai bentuk pemantik produktivitas yang dirancang organisasi agar setiap individu mampu merealisasikan target prestasi di area kerjanya. Esensi dari pemberian penghargaan ini adalah untuk menciptakan dorongan internal yang secara langsung berimplikasi pada eskalasi performa pegawai.

Sementara itu, Panggabean (2002) menekankan bahwa insentif merupakan instrumen kompensasi yang mengintegrasikan antara perolehan finansial dengan level produktivitas, di mana imbalan tunai dialokasikan bagi mereka yang mampu melampaui kriteria kinerja standar. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2021) mendefinisikan insentif sebagai faktor penarik berbasis capaian kerja yang bertujuan untuk menggugah ambisi karyawan dalam meningkatkan kualitas prestasinya secara berkelanjutan.

Secara komprehensif, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan mekanisme dukungan organisasional yang berfungsi sebagai katalisator motivasi. Tujuannya adalah untuk membangkitkan gairah kerja karyawan melalui apresiasi yang relevan dengan kontribusi dan efektivitas mereka dalam organisasi.

Menurut Yusnita & Rohana (2022), ada beberapa faktor yang mempengaruhi insentif antara lain :

a. Tingkat Upah

Jumlah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dalam suatu pekerjaan.

b. Gaji

Gaji adalah pembayaran atau kompensasi yang diterima oleh pekerja atau karyawan secara rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

c. Tuntutan Serikat Kerja

Organisasi yang dibentuk oleh sekumpulan pekerja atau buruh dengan tujuan untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak serta kepentingan anggotanya di tempat kerja.

d. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat menghasilkan output atau hasil kerja dalam waktu tertentu

Menurut Siagian (2009) ada beberapa indikator Insentif antara lain :

a. Ekuivalensi Performa (Kesesuaian Kinerja)

Mekanisme ini mengintegrasikan secara langsung nominal insentif dengan capaian riil yang ditunjukkan oleh pegawai. Secara sistematis, besaran apresiasi yang diterima berbanding lurus dengan kuantitas serta kualitas hasil kerja yang diproduksi dalam rentang waktu operasional tertentu.

b. Proporsionalitas (Keadilan)

Prinsip insentif tidak didasarkan pada pemerataan tanpa kriteria, melainkan pada korelasi antara kontribusi dan kompensasi. Semakin besar dedikasi atau beban tugas yang diemban suatu jabatan, maka semakin tinggi pula ekspektasi imbalan yang diberikan sebagai bentuk keadilan distributif.

c. Standar Kelayakan

Selain aspek keadilan, insentif wajib memenuhi parameter kepatantasan yang didasarkan pada evaluasi kinerja. Hal ini berfungsi untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada staf yang secara konsisten mampu memenuhi atau melampaui kriteria baku perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Mengikuti prinsip yang dikemukakan oleh Creswell (2014), penulis memilih pendekatan kuantitatif guna mengevaluasi keterkaitan variabel dalam suatu teori objektif. Proses penelitian ini menitikberatkan pada pengumpulan data terukur yang kemudian diuji secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian mulai dilakukan Bulan Februari 2025 di PT. Sari Manda. Mengacu pada pandangan Darmadi (2011) dan Sujarweni (2014) lokasi penelitian dipahami sebagai tempat fisik di mana studi diimplementasikan guna memperoleh data yang relevan. Oleh karena itu, peneliti memilih PT. Sari Manda sebagai tempat penelitian, di mana proses pengerjaannya telah dijadwalkan mulai bulan Februari 2025.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dimanfaatkan dalam studi ini adalah 100 pegawai produksi PT. Gunung Mas Jakarta. Dalam penelitian ini, penentuan subjek merujuk pada pandangan Martono (2015) yang mendefinisikan populasi sebagai totalitas objek atau subjek dalam wilayah tertentu yang relevan dengan kriteria riset. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sesuai dengan teori Sugiyono (2018) di mana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 50 karyawan bagian produksi di PT. Sari Manda sebagai responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,559	0,2732	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,672			
X1.3	0,555			
X1.4	0,765			
X1.5	0,873			
X1.6	0,872			
X1.7	0,773			
X1.8	0,782			
X1.9	0,815			
X1.10	0,749			
X1.11	0,848			
X1.12	0,765			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X2

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,605	0,2732	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,605			
X2.3	0,532			

X2.4	0,770			
X2.5	0,716			
X2.6	0,833			
X2.7	0,827			
X2.8	0,836			
X2.9	0,772			
X2.10	0,506			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,680	0,2732	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,614			
Y.3	0,748			
Y.4	0,783			
Y.5	0,702			
Y.6	0,720			
Y.7	0,685			
Y.8	0,731			
Y.9	0,794			
Y.10	0,510			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.1 untuk variabel X1, Tabel 4.2 untuk variabel X2, dan Tabel 4.3 untuk variabel Y, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stress Kerja	0.930	0.60	Reliabel
Insentif	0.893		
Kinerja Karyawan	0.879		

Sumber: Hasil olah data,2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas batas minimum 0,60.

4.3 Uji Hipotesis

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel stress kerja dan insentif dengan kinerja karyawan pada PT Sari Manda. Pengujian korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode Spearman's rho karena data yang digunakan berskala ordinal. Hasil pengujian korelasi antara stress kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 , 4.5 berikut.

Tabel 4.4 Correlations X1 Terhadap Y

			Stress kerja	kinerja karyawan
Spearman's rho	Stress kerja	Correlation Coefficient	1.000	.980**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.980**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil olah data,2025

Data penelitian (Tabel 4.4) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai di PT Sari Manda, dibuktikan dengan nilai korelasi 0,980. Mengingat nilai signifikansinya mencapai 0,000 (di bawah ambang batas yang ditentukan), maka hipotesis adanya hubungan antara kedua variabel tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena stres di lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap hasil kerja karyawan.

Tabel 4.5 Correlations X2 Terhadap Y

Correlations		
	insentif	kinerja karyawan

Spearman's rho	insentif	Correlation Coefficient	1.000	.976**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.976**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

Sumber: Hasil olah data,2025

Data penelitian (Tabel 4.5) mengungkapkan bahwa insentif merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai di PT Sari Manda, dibuktikan dengan nilai korelasi 0,976. Mengingat nilai signifikansinya mencapai 0,000 (di bawah ambang batas yang ditentukan), maka hipotesis adanya hubungan antara kedua variabel tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif di lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap hasil kerja karyawan.

4.4 Uji Korelasi Berganda Pearson Product Moment

Tabel 4.6 Korelasi Berganda Pearson Product Moment

Correlations				
		Stress Kerja	Insentif	kinerja karyawan
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.941**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Insentif	Pearson Correlation	.941**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.964**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman pada tabel 4.15 diatas menunjukkan N atau jumlah data penelitian ini adalah 50 responden. diatas menunjukkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang artinya jadi

disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan antaras stress kerja, isentif dengan kinerja karyawan PT. Sari Manda.

Dalam mencari hubungan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) akan digunakan rumus korelasi ganda Person Product Moment (PPM), sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$: Koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama dengan variabel Y

ryx_1 : Koefisien korelasi X_1 dengan Y

ryx_2 : Koefisien korelasi X_2 dengan Y

rx_1x_2 : Koefisien korelasi X_1 dengan X_2

Diketahui:

- Koefisien korelasi PPM X_1 dengan Y sebesar 0,964
- Koefisien korelasi PPM X_2 dengan Y sebesar 0,924
- Koefisien korelasi PPM X_2 dengan X_1 sebesar 0,941

Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,964)^2 + (0,924)^2 - 2 \times (0,964) \times (0,924) \times (0,941)}{1 - (0,941)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,9292 + 0,8537 - 1,6763}{1 - 0,8854}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,1066}{0,1146}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,1066}{0,1146}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,9301$$

4.5 Pembahasan

Studi ini bertujuan mengevaluasi pengaruh stres kerja dan pemberian insentif terhadap performa pegawai di PT Sari Manda melalui metode distribusi serta tabulasi kuesioner kepada para partisipan. Data yang telah dihimpun kemudian diproses menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menguji keterkaitan statistik antara kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependennya.

1. Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada temuan uji korelasi, didapatkan angka koefisien sebesar 0,980 yang mengonfirmasi adanya keterkaitan sangat erat antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dinamika tekanan kerja yang dirasakan pegawai berhubungan langsung dengan fluktuasi produktivitas mereka. Apabila tekanan tersebut mampu diorganisir secara positif, hal itu justru dapat memicu pegawai untuk memberikan hasil maksimal. Sebaliknya, tekanan yang melampaui batas kemampuan berisiko melemahkan efektivitas kerja. Oleh sebab itu, pengendalian aspek psikologis dalam bekerja menjadi kunci krusial bagi organisasi demi menjaga kestabilan capaian kerja para stafnya.

2. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui perhitungan korelasi, ditemukan skor sebesar 0,976 yang membuktikan bahwa insentif memiliki relevansi yang amat kokoh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa pendistribusian kompensasi tambahan yang objektif dan proporsional terhadap andil pegawai mampu memacu gairah kerja, yang pada akhirnya bermuara pada perbaikan mutu output mereka. Maka dari itu, pihak manajemen seyogianya mengevaluasi mekanisme apresiasi finansial ini secara berkala agar setiap individu merasa diakui dan termotivasi untuk menyukseskan target-target korporasi.

3. Hubungan Stress Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tinjauan korelasi linear berganda, dihasilkan angka koefisien sebesar 0,9301 yang menandakan bahwa kombinasi antara stress kerja dan insentif mempunyai hubungan yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan. Fenomena ini memaparkan bahwa sinergi antara pengendalian beban pikiran kerja yang sehat serta skema imbalan yang akurat mampu menstimulasi pegawai untuk bertindak lebih profesional dan prima dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Jika aspek beban mental terabaikan dan kebijakan penghargaan kurang mendapat atensi, hal tersebut dikhawatirkan bakal menggerus etos kerja serta menghambat realisasi visi perusahaan.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Batasan populasi: penelitian ini di perusahaan PT.Sari Manda pada bagian produksi.
2. Variabel Penelitian: penelitian ini berfokus pada variabel stress kerja, insentif terhadap kinerja karyawan.

4.7 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa stress kerja dan insentif berhubungan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial, oleh karena itu hasil penelitian ini dapat diimplikasikan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Manda, agar perusahaan bisa lebih memperhatikan dalam hal penuntutan target pencapaian perusahaan agar karyawan tidak lebih tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Insentif berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Sari manda, pimpinan diperusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya terlebih karyawan yang sudah bekerja dengan baik, karena jika karyawan diperlakukan dengan adil maka karyawan akan lebih memiliki motivasi

yang tinggi untuk bekerja.

3. Stress kerja dan insentif memiliki hubungan terhadap Kinerja karyawan. beban kerja yang terlalu tinggi dalam pencapaian target perusahaan menyebabkan karyawan menjadi gelisah, kelelahan dan stress dalam bekerja serta tidak adanya insentif untuk karyawan yang sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya juga membuat kinerja menjadi menurun karna karyawan merasa diperlakukan tidak baik.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian terdapat hubungan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Manda.
2. Berdasarkan penelitian terdapat hubungan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Manda.
3. Berdasarkan penelitian terdapat hubungan antara stress kerja, insentif dengan kinerja karyawan di PT. Sari Manda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dan akademisi, saran untuk penelitian berikut :

1. Pimpinan harus bersikap lebih adil dan konsisten terkait jam kerja yang sudah disesuaikan, sehingga karyawan tidak ada yang bekerja diluar standar waktu bekerja dan memberikan target sesuai dengan kemampuan karyawan. Perusahaan juga harus mempunyai rasa prihatin terhadap karyawan yang dapat berdampak positif seperti mendengarkan suara karyawan, dan terapkan jam kerja yang wajar.
2. Pemimpin perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan terutama berupa promosi atau kenaikan jabatan agar karyawan dapat berkembang baik dan memiliki jenjang karir.
3. Perusahaan harus memberikan rutin pelatihan dan pengembangan diri agar karyawan memiliki inisiatif yang tinggi untuk melakukan

pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media. .
- Afandi., B. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Averill, J. R. (1973). *Personal Control Over Aversive Stimuli and It's Relationship to Stress*. *Psychological Bulletin*, 286–303.
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. .
- Creswell, J. W. (2014). *Reseach Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. .
- Dolly, D. T. , Christina N. Sihombing, & Poerwaningsih Soekarno. (2024). *The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance in The Personnel Department of The Ministry of Law and Human Rights*. *Fundamental Management Journal*, 9(1p), 1–20. <https://doi.org/10.33541/fjm.v9i1p.5793>.
- Gaol, J. L. (2020). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia. .
- Gifford, R. (1987). *Environmental Psychology: Principles and Practice*. Boston: Allyn and Bacon. Inc. .
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta. .
- Hasibuan.(2021).*Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta:Bumi Aksara. .

- Iskandar, D. S. , & Pandoyo. (2020). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(September), 32–38. .
- Mangkunegara A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.*
- Mangkunegara A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung .*
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. .*
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial . Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. .*
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia. .*
- Parker, D. F. , & Decotiis, T. A. (1983). *Organizational Determinants of Job Stress. Leadership & Organizational Management Journal*, 32(2), 160–177. .
- Ratnasari, I. , & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79. .
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana. .*
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta.*
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang. .*
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 18th Edition. In Pearson Education Limited. .*
- Saleh, L. M. , Russeng, S. S. , & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC). Deepublish.*

- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan Keempat Belas. Bumi Aksara: Jakarta.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung.*
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. .*
- Yusnita, E. , & Rohana, T. (2022). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen), 10(1), 1-7.*