



**PENGARUH STRESS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA CENTRAL YAMAHA JEMBER PERIODE 2016-2020**

Wildan Arif Pambudi^a, Haifa^b, Bagus Qomaruzzaman^c

^aMahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala

^bDosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala, haifa@stie-mandala.ac.id

^cDosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala, bagus@stie-mandala.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : haifa@stie-mandala.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 2 Februari 2022

Direvisi 20 Maret 2022

Diterima 29 Mei 2022

Keywords:

*Work Stress, Incentives,
Employee Performance,
Satisfaction Work*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and incentives on employee performance through job satisfaction at Central Yamaha Jember. The population of this study is Central Yamaha Jember employees with a population of 60 employees. The sample used was 42 employees. The sample technique used is Probability Sampling. The data analysis method uses path analysis with the help of IBM SPSS Statistics 25. The results show that job stress has a direct effect on job satisfaction. Incentives have a direct effect on job satisfaction. Work stress does not directly affect employee performance. Incentives have no direct effect on employee performance. Job satisfaction has no effect on employee performance. Work stress has a direct effect on employee performance through job satisfaction. Incentives have a direct effect on employee performance through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil atau dampak dari kegiatan seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan, kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk maka

akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak factor – factor tersebut antaralain: motivasi, keuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, kompensasi, sistem, desain pekerjaan, dan aspek – aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya (Handoko, 2002:193). Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberap factor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologisdan perilaku.

Pemberian insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara dan adil (Mangkuprawira, 2003:197).

Central Yamaha Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif kendaraan bermotor. Central Yamaha Jember berfokus pada penjualan, perbaikan, serta melakukan pemeliharaan baik mesin maupun sparepart asesoris kendaraan bermotor. didalam sentral Yamaha jember terdapat beberapa karyawan yang memiliki job desk masing masing bagian, sehingga setiap karyawannya memiliki stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja disana.

Pada masa pandemi saat ini sangat memberikan dampak yang besar bagi hampir semua manusia yang ada di dunia ini. Salahsatunya dinegara kita, banyaknya kebijakan dari perusahaan perusahaan yang memilih untuk mengurangi jumlah karyawan dan memangkas gaji dari yang semestinya diperoleh karyawan demi keberlangsungan operasi perusahaan. Sehingga, tidak sedikit dari karyawan yang masih dipekerjakan mengalami stress kerja dikarenakan beban pekerjaan yang tidak sesuai porsinya karena pengurangan jumlah karyawan. Sedangkan dari banyaknya beban pekerjaan yang diterima karyawan, tidak diimbangi dengan insentif yang layak diberikan kepada karyawan karena kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil.

Untuk Melihat apakah karyawan yang terdapat di dalam objek penelitian memiliki stress kerja secara parsial yang nantinya akan mengganggu baik itu kepuasan kerja karyawan maupun mengganggu terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan sebuah penelitian terhadap

stress kerja yang diberikan oleh management kepada setiap karyawan yang berada di Lingkungan Kerja Central Yamaha Jember dan apakah pemberian insentif kepada setiap karyawan yang dilakukan oleh management berdampak positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada setiap karyawan yang bekerja di Lingkungan Kerja Central Yamaha Jember.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah bidang khusus manajemen Meneliti hubungan dan peran dalam organisasi perusahaan. Unsur- unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi pekerja perusahaan. Manusia selalu berperan pada setiap aktivitas organisasi, sebagai insan manusia menjadi perencana, peserta, serta penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan dengan alat canggih yang dimiliki perusahaan, tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan. Menurut Rivai (2009). Manajemen SDM merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Stress Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Insentif

Menurut Harsono (2004: 21) pengertian insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung hasil yang di capai. Yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukkan dengan bukti secara konkrit. Wibowo (2010:7) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi

kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam perusahaan, luar perusahaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Central Yamaha Jember terletak di kota Jember yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.296. Lingkungan Kaliwates, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Central Yamaha Jember merupakan kantor cabang dari PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing yang didirikan di kota Jember pada tahun 1991. Perusahaan cabang ini sendiri bergerak dibidang otomotif khususnya kendaraan roda dua atau motor. Keunggulan dari perusahaan ini yaitu harga setiap varian produknya yang masih sangat terjangkau oleh semua kalangan, dan dalam segi kualitas produk yang memiliki ketahanan mesin yang bagus dan perawatannya sangat mudah sehingga purna jual dari produk ini masih sangat ramai di pasaran dan juga dari segi desain produk yang inovatif yang membuat banyak masyarakat yang membeli produk dari Central Yamaha Jember. Banyak produk dari Yamaha yang sangat terkenal antara lain Mio, Freego, Aerox, Nmax, dan masih banyak lagi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Central Yamaha Jember yang berjumlah 60 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Besaran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedasitas), Analisa Jalur (Path Analysis), Uji T (Uji Hipotesis), Uji Sobel.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja(Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan para karyawan terkadang merasa mengalami stress saat bekerja. Beban kerja yang sangat banyak dan juga lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk karyawan merasa nyaman saat bekerja di Central Yamaha Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di

Central Yamaha memiliki tingkat stress kerja yang tinggi dan ini mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja.

2. Pengaruh Secara Langsung Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja(Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung Insentif (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan insentif yang diberikan kepada karyawan dirasa kurang, mengingat beban kerja yang diberikan sangat banyak, maka pegawai merasa kurang puas dengan insentif yang diberikan oleh Central Yamaha Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai Central Yamaha Jember merasa perlu adanya pembagian insentif yang merata sesuai beban kerja dan lembur yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara langsung terhadap kepuasankerja.

3. Pengaruh Secara Langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh secara langsung Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan ketika stress kerja yang dialami oleh karyawan berkurang tidak menjamin kinerja pegawai bisa meningkat. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa mengurangi stress kerja memang mampu meningkatkan adanya kepuasan kerja tetapi belum mampu sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan di Central Yamaha Jember.

4. Pengaruh secara langsung Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh secara langsung insentif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan pemberian insentif yang diberikan dirasa kurang oleh karyawan dan meskipun perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil tidak menjamin kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil observasi data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Central Yamaha Jember.

5. Pengaruh Secara Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya tidak menjamin meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi data disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Yamaha Jember

6. Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi antara Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Central Yamaha Jember. Hal ini dikarenakan melihat hasil dari observasi yang dilakukan karyawan mengalami stress saat bekerja dan di satu sisi para karyawan juga merasa puas saat bekerja di Central Yamaha Jember sehingga menjadi kinerja karyawan juga menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Yamaha Jember.

7. Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi antara Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan melihat observasi yang dilakukan para karyawan merasa kurang mendapatkan insentif dari perusahaan dan di satu sisi para karyawan merasa puas saat bekerja di Central Yamaha Jember menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi sehingga memunculkan kepuasan dalam diri karyawan pada Central Yamaha Jember. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Central Yamaha Jember.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Insentif berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Stress kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Insentif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
6. Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja, Edisi baru: Jakarta. *Rineka Cipta*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka cipta.
- Dessyarti, R. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124.
- Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 590–604.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93.
- Fernanda, A., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Astra Motor Indralaya*. Sriwijaya University.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harsono. (2010). *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Economic*

Education and Entrepreneurship Journal, 3(2), 69–80.

Levi, L. (2002). More jobs, better jobs, and health. *Occupational Stress in the Service Professions*. London: Taylor & Francis, Ppix-Xii.

Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

Nugraha, K. A. H., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Motor Honda Denpasar. *VALUES*, 1(3).

Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1).

Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Mandar Maju.

Soesmalijah, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suryani, N. K., Laksemimi, I. A. P. W., & Sri, S. K. D. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Nilacakra.

Syarief, A. T. (2021). *Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Salah Satu Perusahaan Keuangan Xyz Dealer Cabang Sawah Besar*. STIE Indonesia Banking School.

Usman, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Tractor Machinery Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 39–50.

Veithzal, R. (2004). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wahid, D., & Rahayu, S. D. (2021). Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal*

Manajemen Sains, 1(3), 219–228.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*—Edisi ketiga, Jakarta: PT. *Raja Grafindo Persada*.

Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 102–115.

Yusuf, A. M. (2005). *Metode penelitian (dasar-dasar penyelidikan ilmiah)*. Padang: *Angkasa Raya*.