

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. 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”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih banyak karyawan yang mengalami Stress Kerja dan perasaan gelisah dalam bekerja di PT. Sari Manda karena perusahaan lebih banyak menuntut dalam penyelesaian tugas yang diberikan dan tidak

sesuai dengan standar waktu dalam bekerja. Sehingga hal ini menyebabkan beberapa karyawan banyak yang keluar karna tekanan.

2. Beberapa karyawan yang sudah menjalankan tugasnya dengan baik tidak mendapat penghargaan yang seharusnya, terutama berupa uang, kenaikan jabatan dan fasilitas sehingga hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang motivasi dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kinerja menjadi menurun setiap tahunnya karena ada beberapa karyawan memiliki tekanan dan rasa kegelisahan dalam menjalankan pekerjaannya, dan karyawan juga stress bekerja jika sudah bekerja dengan baik namun tidak diberi penghargaan oleh pihak karyawan, hal ini menyebabkan kinerja menjadi menurun dan tujuna perusahaan pun menjadi tidak tercapai.
4. Masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam absensi pekerjaannya dan sebagian karyawan banyak yang tidak masuk tanpa keterangan serta terlambat dalam bekerja, hal ini disebabkan kurangnya tingkat disiplin karyawan dan kurang rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka jalankan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dilatar belakang, penelitian ini berfokus pada batasan terhadap masalah yang akan diteliti. Beberapa masalah yang dihadapi perusahaan dengan memfokuskan pada permasalahan terkini di PT. Sari Manda, yaitu penurunan Kinerja Karyawan yang disebabkan oleh Stress Kerja dan tidak adanya Insentif terhadap Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Manda?
2. Bagaimana hubungan Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sari Manda?

3. Bagaimana hubungan stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sari Manda?

1.5 Hipotesis

Dalam sebuah riset, hipotesis dipandang sebagai jawaban prematur terhadap rumusan masalah yang ada. Karena sifatnya yang masih sementara, pernyataan ini memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui perolehan data yang objektif. Oleh karena itu, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Sari Manda
2. Terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan PT. Sari Manda
3. Terdapat hubungan antara stress kerja dan insentif dengan kinerja karyawan PT. Sari Manda

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adanya Hubungan Stress Kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Manda.
2. Untuk menganalisis adanya hubungan Stress Kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sari Manda.
3. Untuk menganalisis adanya hubungan Stress Kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sari Manda.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk beberapa pihak, maka manfaat kajian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya wawasan ilmiah serta memperkuat dasar-dasar teori yang relevan terkait stress kerja, insentif dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Riset ini diproyeksikan sebagai wadah edukasi sekaligus instrumen untuk mengimplementasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari. Fokus utamanya berkaitan dengan penerapan konsep stres kerja, sistem insentif, serta performa pegawai dalam situasi nyata.

b. Bagi Perusahaan

Melalui riset ini, diharapkan muncul gagasan baru yang dapat membantu PT Sari Manda dalam merumuskan strategi internal. Hal ini terutama berkaitan dengan pengambilan keputusan pada aspek beban kerja mental dan pemberian bonus yang berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja para pegawai.

c. Bagi Umum

Penelitian ini memberikan manfaat bagi masyarakat umum, para pekerja dan pencari kerja, dalam meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya mengelola stress kerja, mengenal peran insentif dalam meningkatkan kinerja.