



Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Insentif Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Putra Niaga Jaya

Yusuf Taufik

STIE Professional Manajemen College Indonesia

E-mail : sufjou@gmail.com

Wie Shi Wudjud

STIE Professional Manajemen College Indonesia

E-mail : wieshiwudjud12@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of competence and incentives on the work stress of PT Poetra Niaga Jaya's employees. The importance of the discussion on human resource management (HRM) that humans are the most important element in all organizations, and the success of an organization to achieve its goals is largely determined by the ability to manage human resources precisely. Improved HR management will support the creation of effective employee behavior in carrying out tasks. The method used in this research is quantitative research by distributing questionnaires. The population of this research is all 58 employees of PT Poetra Niaga Jaya. Variables are measured with a Likert scale. The model of data analysis used to answer hypotheses is multiple regression. Based on the results of multiple linear regression testing competencies and incentives have a significant and significant effect on PT Poetra Niaga Jaya Employee Stress. Partial test results, the results of this study stated that Competence has a significant effect on Job Stress and Incentives also have a significant effect on Employee Stress at PT Poetra Niaga Jaya.*

Keywords : *Competence, Incentives, Job Stress*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Stress Kerja Karyawan PT Poetra Niaga Jaya. Pentingnya pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, dan keberhasilan organisasi mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Pengelolaan SDM yang semakin baik akan mendukung terciptanya perilaku efektif pegawai dalam melaksanakan tugas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan membagikan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Poetra Niaga Jaya yang berjumlah 58 orang. Variabel diukur dengan skala likert. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda kompetensi dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Stress Kerja Karyawan PT Poetra Niaga Jaya. Hasil pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja dan Insentif juga berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Karyawan PT Poetra Niaga Jaya.

Kata kunci : Kompetensi, Insentif, Stress Kerja

PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan masing-masing memiliki tekanan saat bekerja yang mengakibatkan stress terhadap pekerjaannya. Stress Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir seseorang, cara bekerja seseorang, dan juga kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap hasil atau pencapaian pada pelaksanaan pekerjaannya. Stress kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan menjadi kurang nyaman saat bekerja di perusahaan dan dengan kondisi yang terburuk akan membuat karyawan menjadi berhenti bekerja di perusahaan.

Karyawan yang bekerja di perusahaan harus dibekali dengan kompetensi yang

memadai sehingga akan membuat karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Kompetensi merupakan kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan berharap mendapatkan insentif di mana dari insentif tersebut karyawan dapat menilai apakah perusahaan menghargai usaha atau pekerjaan dari karyawan tersebut. Insentif adalah: kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Stres kerja berhubungan dengan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Perlu diketahui bahwa stres kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap karyawan itu sendiri, dimana dampak positifnya adalah apabila stres kerja tergolong dalam kategori ringan, karyawan mungkin akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun dampak negatifnya adalah apabila stres kerja dirasa terlalu berlebih, hal ini akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan, dan apabila stres kerja karyawan tidak segera ditangani, akan berdampak pada kemajuan perusahaan, karena hal ini memungkinkan perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpotensi.

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap stress kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap stress kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap stress kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan..

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Edison dkk (2016 : 142), “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), sikap (attitude).” Menurut Handoko (2017:140), “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada

hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.”

Insentif

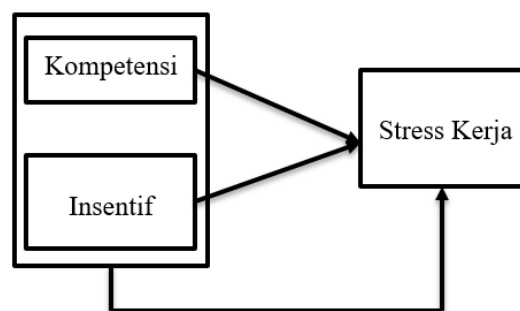
Menurut Hasibuan (2016:235), “insentif adalah kombinasi antara waktu yang dihemat dan aktivitas kerja.” Menurut Priansa (2018:336), “ insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.”

Stress Kerja

Menurut Handoko (2014:200), “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

Menurut Vanchapo (2020:37), “stress kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapinya.”

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Proteina

Niaga Jaya Medan.

H2: Insentif berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.

H3: Kompetensi dan Insentif berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Poetra Niaga Jaya yang beralamat di Jalan Sampali No. 217, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Agustus 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah : Karyawan PT Poetra Niaga Jaya berjumlah 58 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah : 58 orang karyawan PT Poetra Niaga Jaya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:376), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam memberikan keterangan yang dibutuhkan, seperti wawancara langsung dengan karyawan PT Poetra Niaga Jaya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa dokumen-dokumen pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti : sejarah perusahaan, struktur organisasi dan visi misi perusahaan.

3. Kuesioner (Angket)

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden, seperti : penyebaran kuesioner kepada karyawan.

4. Studi Kepustakaan

Menurut Hamdi dan Bahruddin (2014:50), studi kepustakaan adalah : informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca literatur atau buku yang ada di perpustakaan, seperti : untuk mendapatkan sumber tertulis berupa : buku-buku, skripsi, jurnal tentang variabel penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

Menurut Sugiyono (2014:376), sumber data penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan pemberian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan PT Poetra Niaga Jaya melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan observasi dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi dan studi pustaka guna mendukung penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari profil perusahaan, struktur organisasi dan data diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016 : 52), “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Kriteria menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Menurut Ghazali (2016 : 47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan lebih dari 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:105-106), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139-143), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

1. Uji Linearitas

Priyatno (2016:106) menyebutkan bahwa, “Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.”

Yusuf (2017:289) menyebutkan bahwa, “Apabila data variabel mempunyai hubungan linear jika nilai taraf signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan linier.”

2. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:110), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pada penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji run test. Menurut Ghozali (2013:120), run test sebagai bagian dari statistik nonparametrik digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: jika nilai Asym Sig. (2 tailed) lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear berganda

Menurut Thoifah (2015:106), Analisis regresi merupakan alat analisis statistik yang memanfaatkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuannya adalah: membuat perkiraan (prediksi) yang dapat dipercaya untuk nilai suatu variabel (biasa disebut variabel terikat atau variabel dependen atau variabel respon), jika nilai variabel lain yang berhubungan dengannya diketahui (biasa disebut variabel bebas atau variabel independen atau variabel prediktor). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Stress Kerja (variable dependen)	X1	= Komentasi (variabel independen)
a	= Konstanta	X2	= Insentif (variabel independen)
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi	e	= Standart Error

Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2016:97), koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji F (Uji secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016:98), Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Kriteria:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Uji t (Uji secara Parsial)

Menurut Ghozali (2016:98), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_1, H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1, H_2 ditolak.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X11	0,635	0.3610	Valid
X12	0,743	0.3610	Valid
X13	0,815	0.3610	Valid
X14	0,664	0.3610	Valid
X15	0,609	0.3610	Valid
X16	0,554	0.3610	Valid
X17	0,511	0.3610	Valid
X18	0,809	0.3610	Valid

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas pada variabel Kompetensi Karyiawan (X_1) dari setiap butir pernyataan adalah lebih besar dari 0,3610. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel Kompetensi Karyiawan (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X21	0,413	0.3610	Valid
X22	0,492	0.3610	Valid
X23	0,773	0.3610	Valid
X24	0,863	0.3610	Valid
X25	0,661	0.3610	Valid
X26	0,701	0.3610	Valid
X27	0,672	0.3610	Valid
X28	0,475	0.3610	Valid

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas pada variabel Insentif Karyawan(X_2) dari setiap butir pernyataan adalah lebih besar dari 0,3610. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel Insentif Karyawan(X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (Y)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,580	0.3610	Valid
Y2	0,764	0.3610	Valid
Y3	0,715	0.3610	Valid
Y4	0,473	0.3610	Valid
Y5	0,829	0.3610	Valid
Y6	0,619	0.3610	Valid

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas pada variabel Stress Kerja(Y) dari setiap butir pernyataan adalah lebih besar dari 0,3610. Hal ini berarti setiap butir pernyataan pada variabel Stress Kerja(Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

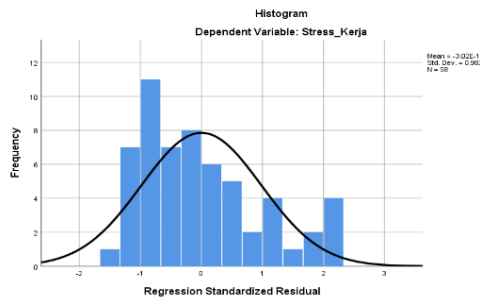
Pernyataan	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kompetensi Karyawan(X_1)	0,807	8	Reliabel
Insentif Karyawan(X_2)	0,784	8	Reliabel
Stress Kerja(Y)	0,739	6	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka nilai reliabilitas yang diperoleh dari variabel Kompetensi Karyawan (X_1), Insentif Karyawan(X_2) dan Stress Kerja(Y) lebih besar dari 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa semua jawaban atas angket pada semua variabel adalah: reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

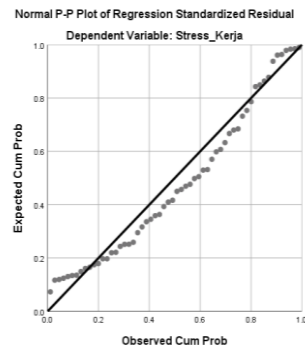


Gambar 2.

Grafik Histogram

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) ke kiri atau pun ke kanan, maka dari hasil uji normalitas grafik histogram dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3.

Grafik Normal P-Plot

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Grafik Normalitas P-Plot pada Gambar 3, terlihat titik-titik menyebar di sekitar

garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat dikatakan data telah berdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89744049
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.095
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari Tabel 5 uji normalitas Kolmogorov Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,167 > 0,05$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan data residual berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas

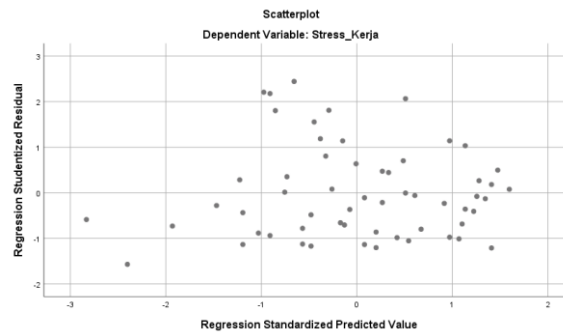
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.902	1.109
	Intensif	.902	1.109

a. Dependent Variable: Stress_Kerja

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari *tolerance* dari variabel X1 yaitu: kompetensi sebesar 0,902 dan variabel X2 yaitu: insentif sebesar 0,902, lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel X1 yaitu: kompetensi sebesar 1,109 dan X2 yaitu: insentif sebesar 1,109 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4

Uji Scatter Plot

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar dengan tidak beraturan dan tidak mempunyai pola tertentu. Titik-titik yang menyebar berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(constant)	5.262	1.420	3.706	.000
	Kompetensi	-.083	.068	-1.234	.222
	Insentif	-.077	0.62	-1.253	.216

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil Uji Glejser pada Tabel 7 di atas menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi $0,222 > 0,05$, dan nilai signifikan insentif sebesar $0,216 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 8
Spearman Rho

Correlations					
			Kompetensi	Insentif	abs
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.314	-.254
		Sig. (2-tailed)		.016	.054
		N	58	58	58
	Insentif	Correlation Coefficient	.314	1.000	-2.06
		Sig. (2-tailed)	.016	.	.121
		N	58	58	58
	abs	Correlation Coefficient	-.254	-.206	1.000
		Sig. (2-tailed)	.054	.121	
		N	58	58	58

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil Uji Spearman rho pada Tabel 8 di atas menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi $0,054 > 0,05$, dan nilai signifikan insentif sebesar $0,121 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Tabel 9.
Uji linieritas Kompetensi Terhadap Stress Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Stres_Kerja* Kompetensi	Between Groups	(combined)	233.671	14	16.691	1.816	.068
		Linearity	103.778	1	103.778	11.290	.002
		Deviation from Linearity	129.893	13	9.992	1.087	.395
	Within Group		395.242	43	9.192		
	Total		628.914	57			

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil Uji Linieritas pada Tabel 9 di atas menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi dengan stress kerja adalah: $0,395 > 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel kompetensi (X_1) dengan stress kerja (Y).

Tabel 10.
Uji linieritas Insentif Terhadap Stress Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Stres_Kerja* Kompetensi	Between Groups	(combined)	178.861	16	11.924	1.113	.375
		Linearity	93.572	1	93.572	8.732	.005
		Deviation from Linearity	85.289	14	6.092	.569	.874
	Within Group		450.053	42	10.716		
	Total		628.914	57			

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil Uji Linieritas pada Tabel 10 di atas menunjukkan nilai signifikan variabel Insentif (X_2) terhadap Stress kerja (Y) adalah $0,874 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel insentif (X_2) dengan stress kerja (Y)

5. Uji Autokorelasi

Tabel 11.
Uji Durbin Watson

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.239	.211	294.965	1.472

a. Predictor : (constant), Insentif, Kompetensi

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari hasil uji autokorelasi di atas adalah: Berdasarkan tabel *Durbin-Watson* (d) pada signifikasi 0,05, maka diperoleh nilai batas atas (d_u) = 1,6475 dan nilai batas bawah (d_l) = 1,5052 serta nilai $4 - d_u = 4 - 1,6475 = 2,3525$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif, sebab nilai d terletak antara di atas 0 dan di yaitu: $0 < 1,472 < 1,6475$ ($0 < d < d_l$)

Tabel 12
Uji *Run-test*

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.49635
Cases < Test Value	29
Cases >= Test Value	29
Total Cases	58
Number of Runs	23
Z	-1.855
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064
a. Median	

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari hasil uji autokorelasi menggunakan uji *run test* di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,064 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji *run test* tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(constant)	8.221	2.120		
	Mutasi_Karyawan	0.428	0.108	0.866	1.154
	Konflik_kerja	0.258	0.107	0.866	1.154

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 13 maka dapat diketahui :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,004 + 0,303 X_1 + 0,250 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 8,004 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi dan insentif , maka nilai stress kerja adalah: sebesar 8,004.
2. Variabel kompetensi (X1) sebesar 0,303 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai pada stress kerja akan meningkat sebesar 0,303.
3. Variabel insentif (X2) sebesar 0,250 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka nilai pada stress kerja akan meningkat sebesar 0,250.

Koefisien Determinasi

Tabel 14.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.239	.211	294.965	1.472
a. Predictor : (constant), Insentif, Kompetensi					
b. Dependent Variable : Stress_Kerja					

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 14 di atas, maka dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R square) adalah: sebesar 0,239 artinya: variabel stress kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan insentif sebesar 23,9%, maka sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Uji F (Simultan)

Tabel 15
Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	8.643	.001 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable : Stress_Kerja			
b. Predictors : (Constant), Insentif, Kompetensi			

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 15 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (8,643) > F_{tabel} (3,16) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap Stress Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.

Uji t (Parsial)

Tabel 16.
Uji t

Coefficients ^a					
Model		t	Sig	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(constant)	3.213	.002		
	Kompetensi	2.555	.013	.902	1.109
	Insentif	2.315	.024	.902	1.109
a. Dependent Variable : Stress_Kerja					

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 16 diatas, maka dapat dilihat:

1. Variabel kompetensi (X1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (2,00404) dengan

tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dengan pengertian bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan..

2. Variabel insentif (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,315) > t_{tabel} (2,00404)$ dengan tingkat signifikan $0,024 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima dengan pengertian bahwa adanya pengaruh insentif terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap stress kerja karyawan secara parsial pada PT. Poetra Niaga Jaya Medan.

Menurut Edison dkk (2016 : 142), “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), sikap (attitude).”

Menurut Wibowo (2016:277), personal attribute merupakan salah satu dari 5 kategori kompetensi. Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saragih (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap stress kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapat hasil hipotesis untuk variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (2,00404)$ dengan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu kompetensi berpengaruh stress kerja karyawan PT. Poetra Niaga Jaya Medan, artinya peningkatan kompetensi dapat mempengaruhi stress kerja karyawan

kompetensi yang terlalu tinggi akan memberikan dampak kepada stress kerja karyawan dimana karyawan akan mendapatkan pekerjaan yang semakin banyak sehingga karyawan menjadi stress dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang cukup baik akan sangat di senangi oleh atasan dalam bekerja namun terkadang akan berdampak kurun baik terhadap karyawan tersebut. hal tersebut dikarenakan atasan akan lebih

memberikan pekerjaan yang lebih banyak kepada karyawan tersebut namun karyawan tersebut akan menjadi terlalu banyak pekerjaan yang akan di kerjakan olehnya sehingga karyawan tersebut akan merasa menjadi stress dalam mengerjakan pekerjaannya

2. Pengaruh insentif terhadap stress kerja karyawan secara parsial pada PT. Poetra Niaga Jaya Medan.

Menurut Mangkunegara (2017:23), "insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi."

Menurut Wibowo (2016:301), insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja dan menekan stress saat bekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruslinda Agustina Soedjatmiko Etty Rastika (2019), mengatakan insentif secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapat hasil hipotesis untuk variabel insentif (X2) memiliki nilai thitung (2,315) > ttabel (2,00404) dengan tingkat signifikan $0,024 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap stress kerja karyawan PT. Poetra Niaga Jaya Medan., artinya peningkatan insentif karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja karyawan.

Insentif yang di berikan kepada karyawan PT. Poetra Niaga Jaya Medan tidak sesuai dimana karyawan sering mendapatkan insentif yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Penilaian pekerjaan untuk pemberian insentif juga tidak sesuai dengan keadaanya dimana masih ada faktor pribadi dari masing-masing atasan terhadap karyawannya. insentif yang tidak sesuai dan rendah akan menyebabkan karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja dan akan berdampak bagi semangat kerja karyawan tersebut. menurunnya semangat karyawan dalam bekerja juga akan mengakibatkan meningkatnya stress kerja yang di alami oleh karyawan..

3. Pengaruh kompetensi dan insentif terhadap stress kerja secara simultan pada PT. Poetra Niaga Jaya Medan.

Menurut Handoko (2014:200), “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

Menurut Siagian (2015:301), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, kompetensi yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang seperti perhitungan insentif, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruslinda Agustina Soedjatmiko Etty Rastika (2019), mengatakan kompetensi dan insentif secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa, Hasil Fhitung (8,643) > Ftabel (3,16) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Poetra Niaga Jaya Medan. Selama ini pihak kepala bagian selalu mengutamakan karyawan yang memiliki kompetensi yang cukup baik sehingga dapat diberikan pekerjaan yang lebih banyak dan tanggung jawab lebih dalam bekerja. Namun pihak atasan tidak memikirkan dampak dari hal yang diberikan kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan cukup banyak sehingga karyawan merasa pekerjaan yang di berikan terlalu banyak sehingga karyawan menjadi merasa terbebani dalam bekerja sehingga menyebabkan stress kerja karyawan yang menjadi meningkat.

Sering kali perusahaan juga tidak memperhatikan insentif yang di berikan kepada karyawan. Perusahaan hanya memberikan insentif dengan nilai yang di anggap karyawan kurang dan juga di anggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. penilaian tentang pekerjaan karyawan untuk memberikan insentif juga tidak jelas sehingga karyawan tidak tau apa yang menyebabkan insentif yang di berikan kepada karyawan tinggi maupun rendah. Ketidaksesuaian insentif dengan pekerjaan karyawan menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja sehingga karyawan menjadi

merasa pekerjaan yang dilakukan adalah beban sehingga secara langsung menyebabkan stress kerja yang di alami karyawan juga meningkat

KESIMPULAN

Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.
2. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PT Poetra Niaga Jaya Medan.

SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak PT. Poetra Niaga Jaya lebih memperhatikan pembagian pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Perusahaan harus membagi pekerjaan secara adil dan merata. Pihak management tidak boleh memberikan pekerjaan yang terlalu banyak kepada karyawan perusahaan yang di anggap memiliki kompetensi yang cukup baik. Kompetensi yang cukup baik akan berdampak baik bagi kinerja karyawan namun dengan adanya kompetensi yang baik namun di berikan pekerjaan dari pihak manajemen perusahaan yang berlebihan akan membuat karyawan tersebut merasa terbebani akan pekerjaannya. Pekerjaan yang di rasakan cukup banyak membuat karyawan menjadi jenuh dan akan berdampak menjadi semakin meningkatnya stress kerja yang di alami oleh karyawan tersebut.
2. Sebaiknya pihak manajemen PT. Poetra Niaga Jaya lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Pemberian insentif harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Pemberian tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan cukup banyak harus sesuai dengan insentif yang di terima oleh karyawan itu pula. Penilaian untuk pemberian insentif harus lebih transparan maksudnya adalah penilaian yang diberikan untuk pemberian insentif harus di beritahukan kepada karyawan dari segi dan point apa saja yang dapat meningkatkan insentif yang di terima oleh karyawan tersebut dan juga atasan harus menilai secara adil hasil pekerjaan dari bawahannya agar pemberian insentif di anggap pantas. Pemberian insentif yang tidak sesuai akan menyebabkan karyawan menjadi kurang bergairah dalam bekerja sehingga

akan meningkatkan stress kerja karyawan tersebut.

3. Sebaiknya pihak manajemen PT. Poetra Niaga Jaya lebih memperhatikan kompetensi dan juga insentif karyawan. Kompetensi yang baik akan berdampak baik bagi pekerjaan karyawan tersebut dikarenakan karyawan akan menjadi lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan. Kompetensi yang tinggi juga akan meberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga akan mengurangi stress kerja yang akan di alami oleh karyawan tersebut. selain itu, insentif yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawna tersebut. penilaian akan pekerjaan karyawan tersebut untuk mendapatkan insentif juga harus transparan sehingga karyawan. Insentif yang sesuai akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tidak terbebani dalam mengerjakan pekerjaannya yang akan berakibat menurunnya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang: Dipenogoro.
- Handoko. T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *MSDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Priyatno. Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Rivai. Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Grafindo Persada
- Ruslinda Agustina Soedjatmiko Etty Rastika. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. Jurnal. STIE Nasional Banjarmasin
- Santoso. Singgih. 2018. *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Gramedia
- Saragih dan Nugraha. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ARA Shoes Indonesia Semarang). Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. niversitas Diponegoro
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Ynag Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sri Rahayuningsih, Nonik Maelani. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). Jurnal. Program Studi Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang.
- Swarjana. Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: ANDI
- Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Yrama Widya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelima. Bandung : Alfabeta.
- Swarjana. Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: ANDI
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Ed, 5, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf. Murif. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: KENCANA.