

**PENGARUH STRES KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA AGEN ASURANSI JIWA  
BERSAMA BUMIPUTERA 1912 KANTOR  
CABANG KESAWAN MEDAN**

Oleh :

**Fauzia Agustini  
Nanda Fitria Endita Pinem**

*Abstract*

*This research aims to identify and explain the influence of work stress and incentive against the productivity of agent simultaneously and partially at Bumiputera mutual life insurance 1912 Medan Kesawan branches office in the academic year 2014, with the overall population of 41 people who were sampled.*

*The sampling method of this research was done by spreading the questionnaire which statistically processed with SPSS 17 and used multiple linier regression. The result obtained from multiple linier regression is  $Y = 13,024 + 0,033 X1 + 0,187 X2$ . It means if work stress and incentive are constant, productivity will be constant, if the work stress increase by one unit, the level of productivity of work would increase by 0,033 units. If incentive increases one unit, the level of productivity of work would increas by 0,187 units.*

*To determine the effect of independent variable on the dependent variable simultaneously used the coefficient of determination wih te result is 35,3%. This result indicate that the influence of work stress and incentive against the productivity of agent simultaneously and partially at Bumiputera mutual life insurance 1912 medan kesawan branches office is 35,3% while the rest 64,7% in influenced by another factors. Based on the F test, the Simultaneous Hypothesis Testing, work stress and incentive variables jointly significant effect on work productivity.*

*The conclusion get from the analysis at Bumiputera mutual life insurance 1912 medan kesawan branches office, that the work stress and incentive influence the level of productivity of agent.*

**Keywords : Work Stress, Incentive, Work Productivity**

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting. Salah satu pemicu keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan karena karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-

sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Sebagai modal utama bagi perusahaan, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Menurut Sedarmayanti (dalam Almigo, 2004:53) "Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah

satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu". Jadi Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Menurut Moelfii (2003:75) faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu beban kerja, kapasitas kerja, serta beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban inilah yang akan menimbulkan stres kerja pada karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Hariandja (2002:303) mengemukakan bahwa "Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang."

Pemimpin perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam menjalankan kewajiban kerjanya, dengan cara memberikan motivasi, salah satunya melalui insentif yang diberikan kepada karyawan. Insentif merupakan salah satu pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif kepada karyawan merupakan salah satu cara yang efektif yang akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dari karyawan.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 memiliki beban kerja yang tinggi. Agen harus mencapai target pemasarannya dengan mencari nasabah baru untuk memperoleh

insentif dari perusahaan. Mereka dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka mengalami tekanan karena keharusan dalam mencapai target hasil kerja. Di sisi lain mereka mengalami tekanan memiliki kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 kantor cabang kesawan Medan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dan membantu dalam pemenuhan kebutuhan dengan insentif yang sesuai dengan produktivitas yang dicapai oleh karyawannya. Sehingga karyawan dapat bekerja keras sebaik mungkin dalam meningkatkan produktivitasnya dan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Stres Kerja**

#### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Hariandja (2002:303) "Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang."

Rivai (2009:265) mengemukakan bahwa "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan". Sedangkan pengertian stres kerja menurut Hasibuan (2004:204) adalah "Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis".

Berdasarkan definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan

dikarenakan pengaruh emosi karena adanya hambatan dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun mental sehingga dapat menghambat pekerjaan yang dilakukannya.

### Indikator Stres Kerja

Manzoor dkk (2012:21) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan/tekanan pekerjaan (*Work Overload / Pressures at work*)  
Yaitu pekerjaan yang diberikan tekanan yang melampaui kapasitas individu. ini adalah situasi dimana seseorang merasa tertekan akibat pekerjaannya, atau ketika permintaan dari suatu keadaan lebih banyak yang harus ditangani; dan situasi ini berlangsung lama tanpa jeda, sehingga akan menimbulkan masalah fisik maupun mental.
2. Dukungan dalam bekerja (*Support at work*)  
Dukungan dari atasan dan rekan sekerja \* membantu untuk mengatasi stres di tempat kerja. Tanpa dukungan yang cukup dari atasan dan rekan, karyawan akan merasa sendirian dan mengganggu kecepatannya dalam bekerja serta keterlambatan pada kinerjanya.
3. Kejelasan peran (*Role Ambiguity/Job Clarity*)  
Stres akan timbul ketika karyawan kekurangan informasi tentang keahlian yang harus dimilikinya, pekerjaan yang harus dikerjakan, kewajiban, serta kekuatannya.
4. Jam kerja yang lama (*Long Work Hour*)  
Seorang karyawan yang harusnya menunjukkan pekerjaan yang lebih baik justru akan berkurang kinerjanya ketika ia terpaksa harus duduk dalam waktu yang lama dan

stresnya akan meningkat jika waktu bekerjanya juga meningkat.

5. Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*)  
Ketidakamanan kerja dalam hal ini termasuk ketidakberdayaan serta ancaman dari suatu pekerjaan. Ancaman dari pekerjaan ini terdiri dari aspek kualitatif dan kuantitatif dimana aspek kuantitatif berarti adalah ancaman kehilangan pekerjaan. Sedangkan aspek kualitatif berhubungan dengan pengembangan pekerjaan, contohnya adalah promosi, serta tahap dan pengembangan jalur karir.
6. Konflik peran (*Role Conflict*)  
Ketika seorang karyawan mengalami sebuah tuntutan yang bertentangan dengan atasan ataupun bawahan, ia akan merasa stres.
7. Keluarga (*Family*)  
Kehidupan keluarga dan pekerjaan saling ketergantungan dan berhubungan satu sama lain. Dan saling berdampak satu sama lain. Seorang karyawan pasti akan mengalami stres jika muncul konflik antara kehidupan keluarga dan pekerjaan.
8. Pengawasan dan kebebasan keputusan (*Control and Decision Latitude*)  
Tingkatan dari partisipasi dalam membuat keputusan dan pengaruh kekuatan karyawan atas pekerjaan yang terkait memiliki dampak pada tingkatan stres dalam tempat kerja.
9. Kondisi fisik (*Physical Agents*)  
Jika pekerjaan seorang karyawan menghadapkannya untuk menghirup asap, debu atau zat berbahaya lainnya, maka faktor-faktor ini akan menyebabkan stres pada karyawan. Stres juga dapat

ditemukan dari sebuah reaksi kondisi fisik karyawan dari lingkungan pekerjaannya yang juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Stres adalah sebuah reaksi dari karyawan yang mendapatkan rangsangan dari lingkungan.

## 2.2. Insentif

### Pengertian Insentif

Hariandja (dalam Nasution 2011:8) memberikan pengertian insentif bahwa: “Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.”

Simamora (dalam Nasution, 2004:544) menyatakan bahwa “Insentif dapat berupa tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi”. Menurut Nitisemito (dalam Nasution, 2011:180) menyatakan bahwa “Insentif memberikan sejumlah tambahan penghasilan pada karyawan yang menunjukkan prestasi kerjanya.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan guna mendorong peningkatan prestasi karyawan yang lebih tinggi dari standart kerja biasanya. Dalam hal ini pemberian insentif dapat menguntungkan perusahaan serta karyawan.

### Tujuan Insentif

Adanya insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan strategi yang dilakukan perusahaan dalam upaya

pencapaian prestasi lebih yang diharapkan dapat ditonjolkan oleh karyawan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian insentif dapat menguntungkan masing-masing pihak, baik itu karyawan sebagai penerima insentif atas hasil pekerjaannya maupun perusahaan yang mendapatkan keuntungan dari hasil kerja yang berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Tujuan insentif menurut Nawawi (dalam Nasution, 2003:373) pada dasarnya adalah:

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Menurut Handoko (dalam Nasution, 2001:156) insentif diberikan pada karyawan bertujuan:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*  
Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan

permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang  
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan  
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan  
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya  
Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahandan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

Menurut Handoko (dalam Nasution, 2001:176) “Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi

karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar”.

#### Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (dalam Nasution, 2010:12) indikator pemberian insentif yaitu :

1. Bonus
2. Komisi
3. Profit Sharing
4. Terjaminnya tempat kerja
5. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
6. Pemberian penghargaan
7. Pemberian fasilitas

### 2.3. Produktivitas Kerja

#### Pengertian Produktivitas Kerja

L. Greenberg (Pohan, 2012:26) menyatakan bahwa “Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.” Dikutip oleh Pohan (2012:27) mengatakan bahwa “Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan”.

Sedangkan menurut Siagian (2005:75) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan adalah “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”

Dari pendapat diatas maka produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan sebagai ukuran dari apa yang dilakukan oleh karyawan serta pencapaian yang telah didapatkannya dari pekerjaan yang telah dilakukannya tersebut.

### Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2005: 56) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pemimpin pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti (dalam Pohan, 2012:28) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shiftwork*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).

4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

### Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai saran untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas menurut Syarif (dalam Pohan, 2012:29) adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan menurut Ravianto (2001:21) dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. *Physical productivity*  
*Physical productivity* adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*

*Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

#### Hipotesis

1. Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kesawan Medan
2. Terdapat pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kesawan Medan
3. Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kesawan Medan

### 3. Metodologi Penelitian Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

- Stres Kerja (X1) merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan dikarenakan pengaruh emosi karena adanya hambatan dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun mental sehingga dapat menghambat pekerjaan yang dilakukannya. Indikator : pekerjaan yang berlebihan/tekanan pekerjaan (*Work Overload / Pressures at work*), dukungan dalam bekerja (*Support at work*), kejelasan peran (*Role Ambiguity / Job Clarity*), jam kerja yang lama (*Long Work Hour*), ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*), keluarga (*Family*), pengawasan dan kebebasan keputusan (*Control and Decision Latitude*)
- Insentif (X2) merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan guna mendorong peningkatan prestasi karyawan yang lebih tinggi dari standart kerja biasanya. Indikator: bonus, komisi, profit sharing, terjaminnya tempat kerja, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, pemberian penghargaan, pemberian fasilitas.
- Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dikatakan sebagai ukuran dari apa yang dilakukan oleh karyawan serta pencapaian yang telah didapatkannya dari pekerjaan yang telah dilakukannya tersebut. Indikator : kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

4. Hasil Penelitian

Tabel 1  
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.024	2.143		6.078	.000
	X1	.033	.089	.090	2.372	.012
	X2	.187	.087	.517	2.148	.038

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibentuk persamaan regresi berikut :

$$Y = 13.024 + 0,033 X_1 + 0,187 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Insentif

- Konstanta sebesar 13.024 dapat diartikan bahwa Produktivitas Kerja (Y) akan bernilai sebesar 13.024 pada saat Stres

Kerja (X<sub>1</sub>) dan Insentif (X<sub>2</sub>) bernilai nol (tidak ada).

- Koefisien regresi Stres Kerja ( X<sub>1</sub> ) sebesar 0,033 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan Stres Kerja (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,033.
- Koefisien regresi Insentif (X<sub>2</sub>) sebesar 0,187 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan Insentif (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,187.

Tabel 2  
Hasil Uji F  
Anova(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.458	2	98.229	10.375	.000 <sup>a</sup>
	Residual	359.786	38	9.468		
	Total	556.244	40			

Berdasarkan tabel 8, angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 10,375. Sedangkan angka F tabel dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95% dan alpha 5%,serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan  $n-2 = 41 - 2 = 39$ . Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel  $\rightarrow 3,23$

Dengan demikian diperoleh nilai Fhitung = 10,375 > Ftabel = 3,23. Karena Fhitung > Ftabel yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

Stres Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Parsial (Uji t)

a. Pengujian pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk melihat apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, dapat dilakukan dengan analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja.



Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,372 dan besarnya  $t$  tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 95% dan  $\alpha$  5% serta derajat kebebasan ( $dk$ ) dengan ketentuan  $dk = n-2$  atau  $41 - 2 = 39$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t$  tabel sebesar  $\rightarrow 2,023$ .

Kriteria uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,372 >$   $t$  tabel sebesar 2,023, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja.

b. Pengujian pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk melihat apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan produktivitas kerja, dapat dilakukan dengan analisis sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,148 dan besar  $t$  tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 95% dan  $\alpha$  5%, serta derajat kebebasan ( $dk$ ) dengan ketentuan  $dk = n-2$  atau  $41 - 2 = 39$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t$  tabel sebesar 2,023.

Didasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,148  $>$   $t$  tabel sebesar 2,023; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan produktivitas kerja.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  adalah 0,353. yang berarti variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), dan

Insentif ( $X_2$ ), menjelaskan pengaruh terhadap variabel Produktivitas ( $Y$ ) sebesar 35,3% ( $R^2 \times 100\%$  ;  $0,353 \times 100\% = 35,3\%$ ) sedangkan sisanya 64,7% ( $100\% - R^2$ ) dijelaskan oleh variabel – variabel lain di luar model penelitian ini.

**5. Kesimpulan dan Saran**

**5.1. Kesimpulan**

1. Dari hasil uji regresi yang telah diteliti, maka diperoleh nilai produktivitas kerja adalah sebesar 13,024 jika stres kerja dan insentif bernilai nol (tidak ada). Apabila stres kerja mengalami kenaikan sebanyak satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,033. Dan apabila insentif mengalami kenaikan sebanyak satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,187.
2. Berdasarkan uji determinan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pengaruh stres kerja dan insentif terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya sebesar 64,7% dapat menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian yang dilakukan.
3. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara parsial (Uji –  $t$ ), variabel stres kerja dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama dan kedua yang dikemukakan pada penelitian.
4. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara Simultan (Uji –  $F$ ), variabel stres kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat

didukung oleh hasil penelitian yang diperoleh.

## 5.2. Saran

1. Perusahaan harus selalu mengevaluasi pekerjaan dan memperhatikan kesulitan serta keluhan yang menjadi kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya agen sehingga agen dapat merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan cara menjalin hubungan baik antar sesama rekan dan atasan sehingga dapat saling menyemangati satu sama lain.
2. Perusahaan juga disarankan untuk mempermudah proses kerja agen sehingga agen tidak membutuhkan waktu yang lama dalam memenuhi target pekerjaannya. Hal ini sebaiknya dilakukan agar stres kerja tidak memberikan dampak yang negatif bagi produktivitas kerja agen. Salah satu hal yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah menyediakan data orang – orang yang dapat dijadikan calon klien, yaitu orang – orang yang memenuhi kriteria untuk ditawarkannya program asuransi, contohnya adalah orang – orang yang berpenghasilan menengah keatas.
3. Perusahaan disarankan untuk lebih teliti dalam mengevaluasi kinerja agen sehingga perusahaan dapat memberikan insentif kepada orang yang tepat sesuai dengan *output* yang dihasilkannya serta melibatkan variabel lain yang dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan jumlah insentif untuk menunjang produktivitas kerja agen, seperti penilaian kedisiplinan, pelayanan terhadap klien dan lain-lain. Dan sebaiknya penilaian ini dapat diketahui oleh agen sehingga agen dapat mengevaluasi kekurangan dirinya sendiri dan dapat melakukan perbaikan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi maka perlu dilakukan penelitian pada perusahaan lain dalam bidang yang sama untuk kemudian dapat dibandingkan hasilnya serta menambahkan variabel – variabel lain yang terbukti secara teoritis mampu mempengaruhi produktivitas kerja pada agen.

## Daftar Pustaka

- Abdillah, Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1) : 1-11.
- Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1) : 1-11.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauji, Husni. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment*. (Online) [http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/53/jbptunpaspp-gdl-husnifauji-2633-1-pdfskri-\].pdf](http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/53/jbptunpaspp-gdl-husnifauji-2633-1-pdfskri-].pdf). Diakses 11 Oktober 2013.
- Gibson, Ivancevich. 2000. *Organisasi : Proses Dan Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manzoor, dkk. 2012. Investigating The Impact Of Work Stress On Job

- Performance: A Study On Textile Sector Of Faisalabad. *Asian Journal of Bussiness and Management Science*, 2(1) : 20-28.
- Mazura, dkk. 2012. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 10(1) : 19-27.
- Moellfi. 2003. *Ilmu Gizi*. Jakarta: PT Papas Sinar Sinanti Bhatara
- Nasution, Yasser. 2011. *Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan International Container Terminal (BICT)*.
- Pohan, Fannysari. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BAPPEDASU)*.
- Ravianto. 2001. *Produktivitas dan Pengukuran*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, hal.2.
- Rivai; Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, Yogyakarta.