

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi, termasuk pada sektor perkebunan kelapa sawit yang sangat bergantung pada kinerja karyawan lapangan.<sup>1</sup> Keberhasilan operasional perusahaan perkebunan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan lahan, teknologi, dan sarana produksi, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang menjalankan aktivitas pemeliharaan tanaman. Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, pentingnya kualitas sumber daya manusia karena sebagian besar kegiatan operasional masih dilakukan secara manual dan memerlukan keterampilan serta ketahanan fisik yang tinggi.<sup>2</sup> Karyawan pemeliharaan berperan langsung dalam menjaga pertumbuhan tanaman, pengendalian gulma, pemupukan, serta perawatan lingkungan kebun. Jadi, kunci sukses organisasi terletak pada Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Dalam organisasi perkebunan, karyawan menjadi bagian penting dari sumber daya manusia. yang menjalankan aktivitas produksi di lapangan. Karyawan berperan sebagai pelaksana pekerjaan sekaligus penentu tercapainya target perusahaan. Tanpa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi

---

<sup>1</sup> Darma Sabri et al., *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Dan Pembangunan* (Syiah Kuala University Press, 2024).

<sup>2</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Rajagrafindo persada, 2006).

aktivitas operasional tidak bisa berjalan secara efektif.<sup>3</sup> Maka perusahaan wajib memperhatikan performa setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Performa karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai keberhasilan sumber daya manusia.<sup>4</sup> Performa karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan yang berkinerja baik dalam organisasi akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur serta menjaga konsistensi hasil kerja.<sup>5</sup> Performa kerja menjadi dasar penting dalam menilai keberhasilan individu dalam organisasi, karena melalui performa tersebut dapat diketahui sejauh mana karyawan mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Namun, performa kerja karyawan tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang dihadapi sehari-hari.<sup>6</sup> Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, karakteristik pekerjaan yang bersifat fisik dan dilakukan di lapangan menjadikan kondisi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam menampilkan performa yang optimal. Maka dari itu, guna menganalisis performa kerja karyawan lebih mendalam, perlu diketahui tantangan nyata yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja. Kondisi inilah yang mendorong dilakukannya wawancara awal dengan karyawan pemeliharaan di lapangan.

---

<sup>3</sup> Dicky A Lampa, Irwan Yantu, and Agus Hakri Bokingo, "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo," *JAMBURA* 4, no. 2 (2021), <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.

<sup>4</sup> Hartati Pragita Thezeus et al., "Pengaruh Side Hustle Engagement Terhadap Performa Kerja Individu Pada Pekerjaan Utama" 9 (n.d.): 1–10.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ekromi Fraida Tsalasah and Kusuma Ratnawati, "Management and Economics Journal THE EFFECT OF WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SUBJECTIVE WELL-BEING (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area)," n.d., <http://dx.doi.org>.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan karyawan pemeliharaan Asisten Afdeling dan mandor, ditemukan bahwa berbagai tantangan kerja yang dihadapi tidak hanya bersifat operasional, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang terpencil, keterbatasan fasilitas, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Secara empiris, permasalahan kinerja terlihat dari belum konsistennya pencapaian target pekerjaan di beberapa blok kerja. Beberapa aktivitas pemeliharaan, seperti chemis piringan dan gawangan, tidak selalu dapat diselesaikan sesuai standar waktu dan kualitas yang telah ditentukan. Contohnya seperti Karyawan menunjukkan pergerakan yang melambat, terutama setelah memasuki siang hari. Akibat medan yang terjal dan cuaca ekstrem, energi karyawan terkuras lebih cepat sehingga kecepatan dalam menyelesaikan barisan tanaman (*gawangan*) menurun drastis dibandingkan jam kerja pagi. Lalu demi mengejar target harian yang berat 1,33 ha/hari, karyawan cenderung bekerja secara terburu-buru yang mengakibatkan kualitas menurun. Misalnya, pada pekerjaan *chemis*, terdapat bagian gulma yang terlewat atau aplikasi pupuk yang tidak merata di sekitar piringan pohon. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di lapangan masih belum stabil dan cenderung fluktuatif. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan antara target yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi kinerja di lapangan.

Hal ini diperkuat oleh hasil rekapitulasi data laporan kerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet selama tiga bulan terakhir (Oktober-

Desember 2025). Peneliti menemukan bahwa kendala fisik dan lingkungan yang dialami karyawan selaras dengan tidak tercapainya target pemeliharaan perusahaan. Secara lebih rinci, permasalahan kinerja tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Realisasi Kinerja Karyawan

Bulan	Target Perusahaan (Total)	Realisasi capaian karyawan	keterangan
Oktober	1.650 ha	1.215 ha	Di bawah target
November	1.650 ha	1.665 ha	Mencapai target
Desember	1.650 ha	1.344 ha	Melebihi target

Berdasarkan tabel 1.1, permasalahan kinerja di Afdeling II Bukit Tundet terlihat jelas dari ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target konsisten yang ditetapkan perusahaan. PTPN IV Regional V menetapkan standar target pemeliharaan sebesar 1.650 ha per bulan untuk seluruh unit, yang jika dirincikan menjadi beban target sebesar 33 ha per bulan untuk setiap karyawan, atau setara dengan 1,33 ha perhari. Meskipun target harian sudah ditetapkan, realisasinya menunjukkan tren yang tidak stabil. Pada bulan oktober dan desember terjadi penurunan signifikan. Ketidakstabilan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kemampuan fisik karyawan dalam menghadapi tekanan medan belum konsisten, sehingga memerlukan analisis lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhinya.

Kinerja karyawan merupakan tingkat capaian kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai SOP (*Standard Operating*

*Procedure*) organisasi.<sup>7</sup> Mathis dan Jackson berpendapat kinerja karyawan dinilai dari dimensi utama yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan durasi waktu yang digunakan dalam bekerja.<sup>8</sup> Dalam konteks pekerjaan pemeliharaan tanaman, kinerja karyawan tidak hanya ditinjau dari jumlah target kerja yang telah dipenuhi namun juga dipengaruhi oleh ketepatan pelaksanaan SOP, kualitas hasil pekerjaan, dan konsistensi penyelesaian aktivitas pemeliharaan seperti chemis piringan, chemis gawangan, pemupukan, dan pengendalian gulma. Kinerja karyawan pemeliharaan sangat menentukan kualitas pertumbuhan tanaman, keberhasilan pembentukan TBM (Tanaman Belum Menghasilkan), serta produktivitas jangka panjang kebun kelapa sawit.

Secara teoritis, kinerja karyawan ditentukan oleh faktor yang bersifat finansial dan psikologis. Pada penelitian ini, penyebab yang menjadi perhatian utama adalah persepsi insentif sebagai faktor finansial dan stres kerja sebagai faktor psikologis, karena keduanya secara langsung berkaitan dengan pencapaian kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan sebagaimana indikator kinerja.<sup>9</sup>

Insentif menjadi salah satu strategi perusahaan dalam memotivasi karyawan melalui pemberian rangsangan agar timbul semangat kerja dan dorongan untuk berprestasi lebih baik. Menurut Sarwoto, insentif adalah

---

<sup>7</sup> Mia Nurhaliza and Heri Winarno, "Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi," n.d.

<sup>8</sup> Reni Chairunnisah, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*, 2021.

<sup>9</sup> Salwa Dzahabyyah et al., "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai manajemen transportasi dan parkir pada dinas perhubungan dalam mengatasi kemacetan kota bandung," *JANE) Jurnal Administrasi Negara*, Agustus 13, no. 1 (2021).

pemberian dorongan secara terencana kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja yang lebih besar sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.<sup>10</sup> Namun demikian, efektivitas insentif dalam meningkatkan kinerja tidak semata-mata dipengaruhi pada besaran insentif yang diperoleh, tetapi juga ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap insentif tersebut. Persepsi insentif berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai keadilan, kelayakan, dan kesesuaian antara insentif yang diterima dengan beban kerja dan hasil yang dicapai.<sup>11</sup>

Dalam konteks karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet, insentif berupa premi harian yang dibayarkan secara periodik menjadi faktor penting karena karakteristik pekerjaan yang bersifat fisik, berisiko, serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja di lapangan. Sistem insentif tersebut diharapkan mampu menjadi faktor pemicu bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila insentif dipersepsikan adil, pantas serta sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, maka karyawan cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap insentif, seperti anggapan bahwa premi yang diterima tidak sebanding dengan tingkat kesulitan pekerjaan, dapat mengurangi motivasi serta komitmen karyawan

---

<sup>10</sup> Y. Chi et al., "Stenosis Detection and Quantification on Cardiac CTCA Using Panoramic MIP of Coronary Arteries," *Proceedings of the Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society, EMBS*, 2017, 4191–94, <https://doi.org/10.1109/EMBC.2017.8037780>.

<sup>11</sup> Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2019).

dalam menjalankan target. Kondisi tersebut yang kemudian berpotensi menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak stabil meskipun perusahaan telah menerapkan sistem insentif sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kerja.<sup>12</sup>

Selain faktor finansial, faktor psikologis berupa stres kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.<sup>13</sup> Robbins dan Judge mendefinisikan stres kerja merupakan kondisi yang terus berubah ketika individu berada dalam situasi tuntutan, tantangan dan peluang yang berhubungan dengan, di mana hasil yang dicapai dipersepsikan tidak pasti dan berada di luar kemampuan individu untuk mengendalikannya.<sup>14</sup> Pada karyawan pemeliharaan perkebunan kelapa sawit, stres kerja dapat muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan fisik, tekanan target harian, kondisi cuaca ekstrem, lokasi kerja yang terpencil, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Apabila stres kerja berada pada tingkat tinggi serta apabila tidak diatur dengan baik, dapat memicu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang berdampak pada penurunan kinerja.<sup>15</sup>

Sebagai salah satu komoditas unggulan nasional, perkebunan kelapa sawit menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar kinerja

---

<sup>12</sup> Citra Sania Ginting, Sakti Hutabarat, and Jum'atri Yusri, "Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar," *Jurnal Agribisnis* 11, no. 2 (2022): 54–64, <https://doi.org/10.32520/agribisnis.v11i2.2246>.

<sup>13</sup> Risma, S., & Cecep, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN BISNIS Учредитель: Universitas Islam Bandung (Unisba)*, 51-56.

<sup>14</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2016).

<sup>15</sup> Rizki & Suhaili, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2 (2023).

operasional di tingkat afdeling dapat berjalan.<sup>16</sup> Selain sebagai penyumbang devisa melalui ekspor minyak sawit mentah (CPO), industri kelapa sawit juga menyediakan lapangan kerja yang luas bagi masyarakat pedesaan dan wilayah terpencil. Namun, produktivitas kelapa sawit dipengaruhi oleh berbagai unsur teknis dan non-teknis. Faktor teknis yaitu iklim, kesuburan tanah, topografi, dan kualitas bibit, sedangkan faktor non-teknis meliputi manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, sistem kompensasi, serta kondisi psikologis karyawan.<sup>17</sup> Kondisi ini menandakan bahwa keberhasilan perusahaan perkebunan bukan semata mata bergantung hanya pada sarana produksi, melainkan pada kemampuan perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya.

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV Regional V adalah salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang pengelolaan serta pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit di Kawasan Sumatra dan Kalimantan. Perusahaan ini memiliki beberapa unit kerja yang tersebar di berbagai daerah dengan tujuan mendukung pencapaian target produksi secara optimal. Afdeling II Bukit Tundet merupakan salah satu unit kerja dari sembilan afdeling yang berada di bawah naungan PTPN IV Regional V Paser, Kalimantan Timur, dengan luas areal perkebunan sekitar 18.032 hektar. Afdeling ini memiliki peran strategis dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, mulai dari pemeliharaan tanaman, perawatan infrastruktur kebun, hingga kegiatan panen dan

---

<sup>16</sup> Direktorat Jenderal Perkebunan, *Statistik Perkebunan Indonesia: Kelapa Sawit 2020* (Jakarta: Kementerian Pertanian, 2020).

<sup>17</sup> Pusat Penelitian Kelapa Sawit, *Laporan Kinerja dan Produktivitas Perkebunan Sawit* (Medan: PPKS, 2016).

pengangkutan hasil produksi. Oleh karena itu, keberhasilan operasional di tingkat afdeling sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta kinerja karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas perkebunan.

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat pandangan ini. Penelitian Devi Sitorus di PTPN IV Sumatra menemukan bahwa sistem premi panen berpengaruh positif sebesar 50,4% terhadap kinerja dan 37% terhadap kepuasan kerja.<sup>18</sup> Temuan ini menunjukkan bahwa premi mampu mendorong kinerja, meskipun kontribusinya tidak sepenuhnya menjelaskan fluktuasi produktivitas. Hal serupa juga ditunjukkan dalam penelitian di PTPN V Kebun Tandun tahun 2022, yang menunjukkan premi panen berdampak secara nyata terhadap kinerja karyawan panen sekaligus menjadikan kepuasan kerja lebih tinggi.<sup>19</sup> Namun, penelitian lain membuktikan bahwa insentif bukanlah satu-satunya faktor penentu kinerja. Studi Agriment yang mengevaluasi sistem premi panen menemukan bahwa keberhasilan premi sangat tergantung pada mekanisme perhitungan basis borong, tarif, dan denda yang diberlakukan. Dengan kata lain, premi yang tidak dirancang dengan baik bisa menimbulkan ketidakpuasan, meskipun secara teori seharusnya meningkatkan produktivitas.<sup>20</sup> Selain intensif, faktor stres kerja juga terbukti turut memengaruhi kinerja. Hasil penelitian dari Salsabila dkk membuktikan bahwa stres kerja memiliki dampak

---

<sup>18</sup> Devi Sitorus, "Pengaruh Premi Panen terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN IV," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 9, no. 1 (2022).

<sup>19</sup> PTPN V Kebun Tandun, *Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Panen* (Pekanbaru: PTPN V, 2022).

<sup>20</sup> Agriment, "Evaluasi Sistem Premi Panen dan Dampaknya terhadap Produktivitas," *Jurnal Agribisnis Indonesia*, vol. 3, no. 2 (2020).

terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup> Kondisi ini didukung oleh teori Luthans yang mengemukakan bahwa stres yang tidak terkendali dapat menurunkan motivasi, kemampuan pengendalian diri, dan produktivitas.<sup>22</sup>

Penelitian lain juga mendukung pentingnya aspek psikologis. Nur & Marlina menemukan bahwa stres kerja menurunkan komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja menjadi faktor mediator yang dapat mengurangi dampak buruk stres.<sup>23</sup> Ini berarti memperlihatkan bahwa pengendalian stres yang tepat dapat mendukung pemeliharaan stabilitas kinerja meskipun target produksi tinggi. Selanjutnya, penelitian Nyamin dkk menemukan bahwa faktor kesejahteraan pekerja meliputi fasilitas, dukungan sosial, dan lingkungan kerja berhubungan positif dengan produktivitas.<sup>24</sup> Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja tidak kalah penting dibanding insentif dalam menjaga kinerja jangka panjang. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya celah penelitian, khususnya terkait pengaruh persepsi insentif dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pemeliharaan pada perusahaan yang beroperasi dalam bidang pengelolaan kelapa sawit yang ditandai dengan tuntutan pekerjaan fisik yang tinggi serta lokasi kerja yang berada di daerah terpencil.

---

<sup>21</sup> Salsabila dkk., "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, vol. 6, no. 3 (2022).

<sup>22</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2016), hlm. 247.

<sup>23</sup> Nur & Marlina, "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Stres dan Komitmen Organisasi," *Jurnal Psikologi Industri*, vol. 4, no. 1 (2022).

<sup>24</sup> Nyamin dkk., "Hubungan Kesejahteraan Pekerja dan Produktivitas," *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, vol. 7, no. 2 (2023).

Fenomena yang terjadi di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V, Kalimantan Timur, menunjukkan adanya perbedaan antara teori dan praktik. meskipun perusahaan telah memberikan premi atau insentif, kinerja karyawan pemeliharaan tetap belum stabil. Berdasarkan wawancara dengan mandor, asisten, dan karyawan, ketidakkonsistenan kinerja banyak dipengaruhi oleh faktor cuaca, lokasi kerja yang jauh dan sulit diakses, jam kerja yang tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan lapangan, serta kondisi perusahaan yang terpencil dengan keterbatasan akses air dan listrik. Faktor-faktor tersebut menyebabkan penyelesaian pekerjaan pemeliharaan, seperti chemis piringan dan gawangan, tidak konsisten dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Untuk menjawab permasalahan ini, penelitian akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto* untuk menguji pengaruh antara persepsi insentif sebagai variabel independen pertama, stres kerja sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V, yang dipilih dengan *census sampling* (total sampling) berdasarkan kriteria: (1) karyawan berstatus tetap maupun kontrak aktif, (2) telah bekerja minimal selama 6 bulan (3) terlibat langsung dalam kegiatan pemeliharaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V. penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis dalam

pengembangan ilmu sumber manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pokok yang terjadi di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V. Perusahaan telah memberikan insentif secara rutin, dalam bentuk premi, yang bertujuan untuk mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih berfluktuasi dan belum mencapai tingkat stabil yang diharapkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana insentif benar-benar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pemeliharaan.

Selain itu, kondisi pekerjaan di lokasi perkebunan yang terpencil menimbulkan tantangan tersendiri bagi karyawan. Tuntutan jam kerja yang tinggi, Cuaca ekstrem, medan kerja yang berat, dan tekanan pencapaian target merupakan tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang dapat menyebabkan stres kerja sebagaimana dijelaskan dalam teori stres kerja. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menghambat pencapaian target dan menurunkan produktivitas meskipun insentif telah diberikan. Dengan demikian, persepsi karyawan terhadap insentif yang diterima menjadi faktor penting yang menentukan apakah insentif tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan atau justru tidak memberikan dampak yang signifikan.

Dengan tujuan agar penelitian ini lebih terfokus dan sejalan dengan kemampuan peneliti, maka perlu ditetapkan batasan masalah. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V Paser, Kalimantan Timur, yang terlibat langsung dalam kegiatan pemeliharaan perkebunan. Variabel yang diteliti dibatasi pada dua faktor utama, yaitu Persepsi insentif sebagai variabel independen pertama dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen kedua adalah stres kerja, sementara kinerja pemeliharaan karyawan dijadikan sebagai variabel dependen. Pengukuran kinerja difokuskan pada indikator produktivitas pemeliharaan, absensi, serta pencapaian target kerja. Responden penelitian dibatasi pada karyawan tetap maupun kontrak yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan agar data yang diperoleh lebih representatif. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga hasil yang diperoleh terbatas pada pengungkapan pengaruh antarvariabel.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara persepsi insentif terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V?
3. Adakah pengaruh signifikan persepsi insentif dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pemeliharaan Mengetahui di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pemeliharaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **1. Secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai pengaruh persepsi insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam mendukung atau mengkritisi teori-teori motivasi kerja, kompensasi, dan manajemen stres yang sudah ada. Selanjutnya, temuan penelitian ini juga diharapkan menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2. Secara praktis**

### **a. Kepada perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi sistem insentif serta strategi pengelolaan stres kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan stabilitas dan produktivitas kerja.

### **b. Kepada karyawan**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan stres kerja dan optimalisasi manfaat dari sistem insentif, sehingga karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan diri.

### **c. Kepada peneliti selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau landasan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan.

## **F. Penegasan Variabel**

### **1. Persepsi Insentif**

#### **a. Penegasan Konseptual**

Persepsi insentif merupakan penilaian karyawan terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan sebagai sarana perangsang kerja untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja. Menurut Sarwoto, insentif

adalah perangsang yang secara terencana diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Insentif menurut Sarwoto terdiri atas insentif material dan insentif non-material, sehingga persepsi insentif dalam penelitian ini menekankan pada bagaimana karyawan menilai kedua bentuk insentif tersebut.<sup>25</sup>

b. Penegasan Operasional

Dalam penelitian ini, insentif diberikan dalam bentuk premi yang diterima karyawan Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V selain gaji pokok. Persepsi insentif diukur berdasarkan tanggapan karyawan terhadap insentif yang diterima dari perusahaan, yang meliputi insentif material dan insentif non material. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

## 2. Stres Kerja

a. Penegasan Konseptual

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang dialami oleh individu ketika menghadapi tuntutan, tekanan, atau hambatan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan hal-hal yang diharapkannya, dimana hasil yang diperoleh dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti. Menurut Robbins dan Judge, stres kerja merupakan respons individu terhadap

---

<sup>25</sup> Rudi Cahyanto and Budi Cahyono, "Dampak Strategi Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Koprasi* 15 (March 2025).

tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan maupun sumber daya yang dimilikinya.<sup>26</sup>

b. Penegasan Operasional

Dalam penelitian ini, stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan di Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V, yang muncul akibat beban kerja, tekanan waktu, serta ketidakjelasan peran. Stres kerja diukur berdasarkan respons karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang menimbulkan tekanan, yang meliputi gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert.<sup>27</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

a. Penegasan Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.<sup>28</sup>

b. Penegasan Operasional

---

<sup>26</sup> Frederick Herzberg, *The Motivation to Work* (New York: John Wiley & Sons, 1959), hlm. 115.

<sup>27</sup> D. F. Parker dan T. A. DeCotiis, "Organizational Determinants of Job Stress," *Organizational Behavior and Human Performance* 32, no. 2 (1983): 160–177.

<sup>28</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, 13th ed. (Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2012), hlm. 378.

Dalam penelitian ini, kinerja pemeliharaan karyawan diartikan sebagai hasil kerja karyawan Afdeling II Bukit Tundet PTPN IV Regional V yang diukur melalui produktivitas pencapaian target pekerjaan pemeliharaan sesuai standar operasional perusahaan, tingkat absensi, serta pencapaian target pekerjaan pemeliharaan sesuai standar operasional perusahaan. Data diperoleh melalui sistem HRIS perusahaan.

### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun agar memberikan gambaran yang runtut dan jelas mengenai isi dari setiap bab dalam skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar dilaksanakannya penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan variabel, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran awal mengenai pokok permasalahan yang diteliti dan arah penelitian.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung penelitian, mencakup teori-teori yang relevan tentang insentif, stres kerja, kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat hasil penelitian terdahulu

yang relevan, serta kerangka berpikir yang menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan desain penelitian yang digunakan, variabel penelitian dan definisinya, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data. Bab ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai langkah-langkah sistematis yang dilakukan peneliti dalam memperoleh data yang valid dan reliabel.

### BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data, yang kemudian dibahas dengan mengaitkan hasil tersebut pada teori maupun penelitian terdahulu. Bab ini diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya.

### BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, baik perusahaan, karyawan, maupun peneliti selanjutnya. Bab ini juga menekankan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu maupun praktik di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

Memuat referensi atau sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian, baik berupa buku, artikel jurnal, maupun sumber ilmiah lainnya, disusun berdasarkan gaya penulisan APA edisi ke-7.

## LAMPIRAN

Memuat instrumen penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas, data pendukung, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.